



Estudos de Psicologia

ISSN: 0103-166X

estudosdepsicologia@puc-  
campinas.edu.br

Pontifícia Universidade Católica de  
Campinas  
Brasil

Cia, Fabiana; Joan Barham, Elizabeth  
Trabalho noturno e o novo papel paterno: uma interface difícil  
Estudos de Psicologia, vol. 25, núm. 2, abril-junio, 2008, pp. 211-221  
Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Campinas, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395335888006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica  
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# Trabalho noturno e o novo papel paterno: uma interface difícil

## *Working night shifts and the co-parenting role for fathers: a difficult balancing act*

Fabiana CIA<sup>1</sup>

Elizabeth Joan BARHAM<sup>2</sup>

### Resumo

Aumentou a demanda por trabalhadores noturnos, ao mesmo tempo em que o papel masculino familiar se ampliou. Neste estudo, objetivou-se comparar as condições de trabalho, o bem-estar pessoal e o envolvimento familiar entre pais dos turnos diurno (n=36) e noturno (n=22), que preencheram um questionário composto por diferentes escalas. Comparados aos trabalhadores do turno diurno, os do noturno relataram ter maior apoio dos colegas de trabalho e dos supervisores, maior satisfação quanto aos benefícios e salário, menor frequência de interrupções durante o expediente de trabalho, mas menor satisfação quanto ao turno em que trabalhavam e menos tempo com os filhos. Os dois grupos de trabalhadores apresentaram pontuação média no nível de *Stress* e na satisfação quanto ao envolvimento familiar. Apesar de condições de trabalho mais favoráveis, os pais do noturno estavam insatisfeitos com seu turno, aparentemente em função da falta de tempo com familiares.

**Unitermos:** Condições de trabalho. Relação trabalho e família. Turnos de trabalho.

### Abstract

*The demand for night shift workers is increasing at the same time as the role of the father within the family has expanded. The objective of this study was to compare workplace conditions, personal well-being and family involvement between fathers working on the day shift (n=36) and on night shift (n=22). Workers completed a questionnaire that used various scales to evaluate these issues. Compared to the day shift workers, the night shift workers indicated that they received greater support from work colleagues and supervisors, felt more satisfied with their benefits and salary and had a lower frequency of interruptions during the workday, but felt less satisfied about the shift they worked and about spending less time with their children. With regard to family involvement, both groups experienced moderate to high levels of stress and only a moderate level of satisfaction. Despite the more favorable working conditions, fathers on the night shift were less satisfied with their work hours, seemingly due to the lack of time spent with family members.*

**Uniterms:** Work conditions. Family work relationship. Shifts workday.

▼▼▼▼▼

<sup>1</sup> Universidade Federal de São Carlos, Centro de Educação e Ciências Humanas, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Rod. Washington Luís, km 235, Caixa Postal 676, 13565-905, São Carlos, SP, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: F. CIA. E-mail: <fabianacia@hotmail.com>.

Apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

A teoria de papéis sociais tem mostrado que a saúde do indivíduo e a percepção de sua qualidade de vida refletem o quanto ele está conseguindo cumprir as expectativas que possui acerca do seu papel social (Barnett & Gareis, 2006). A problematização da relação entre envolvimento profissionais e familiares tem focado a investigação de desajustes entre as duas esferas, com base no pressuposto de que a dedicação exclusiva a cada uma delas favorece resultados melhores. Por exemplo, a teoria do transbordamento de demandas envolve a idéia da invasão do trabalho profissional em horários e posturas familiares; a teoria da segmentação dos envolvimento leva à dicotomização do trabalho profissional e familiar; e, segundo a teoria de conflitos entre trabalho e família, supõe-se que um envolvimento em uma esfera, como a profissional, vai chocar com um envolvimento em outra, como a familiar (Zedeck & Mosier, 1990). Assim, espera-se que o tempo dedicado aos filhos reduza a qualidade do desempenho profissional e, ao mesmo tempo, espera-se que a ausência dos pais no lar deixe lacunas no desenvolvimento sócio-emocional e na educação dos filhos. Com base neste raciocínio negativo, a maior parte dos estudos sobre iniciativas para melhorar o equilíbrio entre trabalho e família enfoca as dificuldades e as necessidades das mulheres.

No entanto, teorias mais recentes estão revendo a maneira como se entende a relação entre trabalho profissional e familiar, propondo impactos benéficos de papéis múltiplos para a saúde do indivíduo e o bem-estar de seus familiares (Barnett & Gareis, 2006), por exemplo, a teoria de *enhancement* ou facilitação, que analisa como cada envolvimento complementa e melhora o outro. Segundo esta abordagem, foi possível perceber melhorias na saúde mental de mulheres com envolvimento profissionais, em relação a mulheres donas-de-casa, melhorando seu desempenho em papéis familiares em função de sua maior auto-estima.

Neste trabalho, investiga-se alguns impactos positivos de papéis múltiplos para homens. Sabe-se que a entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho afetou o papel familiar dos homens, criando oportunidades significativas para seu desenvolvimento sócio-emocional por meio de um maior envolvimento no lar, especialmente nos cuidados e na educação dos filhos (Crzywacz & Dooley, 2003; Tiedje, 2004). Assim, espera-se que homens que não podem se envolver da

forma esperada no convívio familiar, em função de seu turno de trabalho, sintam-se privados de algo valorizado.

Durante este mesmo período em que o papel paterno mudou, a demanda por trabalhadores no período noturno também aumentou, sendo que existe um número significativamente maior de homens do que mulheres trabalhando nesse período. Nesta pesquisa, busca-se mais informações sobre o trabalho em turnos, do ponto de vista de pais de família, comparando a percepção dos funcionários dos turnos diurno e noturno em relação a suas condições de trabalho e a alguns aspectos específicos do seu envolvimento com os filhos, os quais são de grande importância para praticar um papel paterno mais moderno, que implica em assumir uma parte dos cuidados diretos para com os filhos.

### Impactos do trabalho noturno

No Brasil, como em outros países, está aumentando o número de empresas que funcionam durante as 24 horas do dia, o que aumenta significativamente o número de trabalhadores com expediente de trabalho noturno (Fischer, 1996; Rotenberg, Portella, Marcondes, Moreno & Nascimento, 2001; Strazdins, Korda, Lim, Broom & D'Souza, 2004).

O trabalho noturno pode acarretar intercorrências nos âmbitos biológico, psicológico e social da vida dos trabalhadores. Considerando os aspectos biológicos, as pessoas que trabalham à noite têm maior probabilidade de apresentar as seguintes perturbações: irritabilidade, sonolência de dia, sensação de ressaca e mau funcionamento do aparelho digestivo, que levam, após certo tempo, a doenças relacionadas aos sistemas gastrointestinal, cardiovascular e nervoso (Fischer, 2004; Fischer & Metzner, 2001; Moreno & Louzada, 2004). Isto ocorre, em parte, porque o trabalhador noturno tem que inverter os períodos de sono e vigília, de forma contrária ao funcionamento natural dos processos biorrítmicos humanos (Fischer, 1996; Rotenberg et al., 2001).

Além dos impactos biológicos, o trabalho noturno também traz maior isolamento social, em função dos horários não-normativos, repercutindo negativamente sobre a vida do trabalhador e de sua família. No que diz respeito à vida familiar, quando alguém trabalha no período noturno, é preciso modificar rotinas básicas da casa para evitar ruídos que possam perturbar o sono

diurno dessa pessoa, como os horários para uso de eletrodomésticos e controle do barulho associado com interações familiares e atividades de lazer, como falar alto, gritos e brincadeiras de crianças, assistir à televisão ou ouvir rádio em alto volume (Fischer, 2004; Fischer et al., 1993; Fischer & Metzner, 2001; Martinez & Oliveira, 1997; Seligmann, 1994). O trabalho noturno também costuma acarretar problemas para o funcionário participar de atividades ou responsabilidades familiares importantes, tais como realizar refeições junto com a família, dividir tarefas domésticas, acompanhar o progresso acadêmico dos filhos e participar de reuniões escolares (Akerstedt, Fredlund, Gilberg & Jonsson, 2002; Bildt & Michelsen, 2002).

Estudo brasileiro, realizado em uma empresa de vigilância, mostrou que os funcionários trabalhando em um turno indesejado (por exemplo, noturno), quando comparados com os funcionários que trabalham em turno desejado (por exemplo, diurno), apresentavam significativamente mais dificuldades para conciliar suas obrigações profissionais e familiares (realizar atividades com os filhos) e sofreram maior *stress* (Pereira, 2003).

Nesta mesma direção, Strazdins et al. (2004) investigaram a influência do trabalho em horários não normativos (à noite ou em turnos alternados) sobre o relacionamento entre pais e filhos e o bem-estar infantil, com 4 433 famílias de crianças entre dois e 11 anos. Pôde-se verificar que os pais que trabalhavam em horários não-normativos e que tinham menor nível sócio-econômico passavam menos tempo com os filhos do que os de mesmo nível sócio-econômico que trabalhavam em horários normativos. Os filhos dos pais que trabalhavam em horários não-normativos apresentaram mais dificuldades comportamentais e emocionais, as quais foram citadas como indicativas de *stress* infantil. Além disso, as condições de trabalho (por exemplo: ambiente de trabalho, sobrecarga e *stress*) exerceram influência direta no relacionamento entre pais e filhos.

No contexto brasileiro, Cia e Barham (2005) investigaram a influência da qualidade do relacionamento com o pai (frequência de diferentes tipos de comunicação entre pai e filho e frequência da participação do pai nos cuidados com o filho) sobre o autoconceito da criança. Participaram desta pesquisa 58 homens e seus filhos em idade escolar, de classe socioeconômica baixa, vivendo com ambos os pais biológicos. Observou-se que os pais do noturno passavam menos

tempo interagindo com seus filhos e apresentaram menor qualidade de relacionamento com eles, quando comparados com os pais do diurno. Por sua vez, o envolvimento dos pais estava positiva e significativamente correlacionado com o autoconceito acadêmico dos filhos: o autoconceito acadêmico das crianças foi menor, quanto menor o envolvimento dos seus pais, o que foi mais comum entre pais do noturno.

Vale ressaltar que as pesquisas sobre o impacto do trabalho noturno ainda não buscaram verificar as percepções dos funcionários, especialmente os que são pais, sobre suas condições de trabalho, e também não levantaram a frequência de interação destes trabalhadores com os seus filhos em relação a questões mais específicas dos cuidados e da educação dos mesmos. Assim, necessita-se de dados que investiguem a influência do turno de trabalho sobre a possibilidade de os homens assumirem o novo papel paterno, considerando que os mesmos prezam um envolvimento direto com os seus filhos muito mais amplo do que aquele que os pais tinham com os filhos no passado. Neste sentido, é importante considerar os achados de estudos que documentam o surgimento desse novo papel.

### Transformações nos papéis feminino e masculino

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho contribuiu para a maior estabilidade socioeconômica da família e alterou as relações de poder entre homens e mulheres, pois as mulheres estão, aos poucos, conquistando equidade de poder com os homens, tanto no ambiente profissional quanto no familiar. Essa mudança está levando a uma transformação nos papéis sociais ligados ao gênero, no que diz respeito à participação em trabalho fora e dentro de casa (Bertolini, 2002; Crzywacz & Dooley, 2003; Rodrigues, Assmar & Jablonski, 2002; Tiedje, 2004).

Diante dessas mudanças nos papéis profissionais e familiares femininos, muitos homens também estão enfrentando novas demandas, nesse novo contexto de papéis múltiplos, uma vez que as mulheres estão exigindo (e permitindo) um maior envolvimento paterno, tanto na educação, quanto nos cuidados dos filhos (Bertolini, 2002; Brandth & Kvande, 2002; Cabrera, Tamis-Lemonda, Bradley, Hofferth & Lamb, 2000). Estudos mostram que, ao longo das últimas décadas, uma porcentagem cada vez maior dos homens participa

ativamente da vida familiar e atribui maior importância a esta esfera, desenvolvendo uma nova identidade no que diz respeito à sua atuação familiar (Coley, 2001; Dessen & Costa, 2005; Flouri, 2005; Lamb, 1997). Aos poucos, a formação da identidade de homens, como no caso das mulheres, está passando a depender tanto do seu desempenho no trabalho como do seu desempenho na família (Cabrera et al., 2000; Cooper & Lewis, 2000; Dessen & Costa, 2005).

Pensando no papel paterno ideal, nos tempos atuais, e voltando à questão de trabalho noturno, levantam-se as perguntas: 1) como este esquema de trabalho é percebido por funcionários que são pais? e 2) quanto o turno de trabalho afeta o desempenho destes funcionários no papel paterno?. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi o de comparar as condições de trabalho, o bem-estar pessoal e o envolvimento familiar entre pais dos turnos diurno e noturno.

## Método

### Participantes

Participaram deste estudo 58 pais, sendo que 36 trabalhavam no turno diurno e 22 no noturno, com média de idade de 39 anos (variando entre 31 e 61 anos). No que diz respeito aos recursos financeiros, 93,1% dos participantes tinham renda familiar entre R\$500,00 a R\$1.000,00, e 6,9% tinham renda familiar de R\$250,00 a R\$500,00. Em relação ao grau de escolaridade, 41,4% dos trabalhadores possuíam 2º grau completo, 37,9% possuíam 1º grau completo e 20,7% possuíam 1º grau incompleto.

Todos os participantes eram casados e tinham um filho na 5ª ou 6ª série do Ensino Fundamental, e exatamente metade dos filhos era do sexo feminino, e a outra metade, do sexo masculino. Nessa faixa etária, as crianças não dependem de ajuda para realizar as atividades da vida diária, mas ainda procuram o pai para realizar atividades. Para a participação dos pais na pesquisa, os mesmos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, estabelecido pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, o qual deliberou pela execução deste estudo.

### Local

A coleta de dados ocorreu em uma escola da rede de ensino Serviço Social da Indústria (SESI), localizada em uma cidade no interior do estado de São Paulo. Assim, conseguiu-se coletar dados referentes a funcionários de várias empresas, mas controlando alguns dos fatores que possam afetar o envolvimento familiar dos pais, por exemplo, a faixa salarial predominante, o nível de escolaridade necessário para obter o emprego, o nível socioeconômico, entre outros, além da questão de trabalhar no turno diurno ou noturno.

Uma das metas prioritárias da rede de ensino Serviço Social da Indústria (SESI) é a de manter um relacionamento sistemático com as famílias dos alunos, criando uma parceria pais-escola que possa trazer uma melhoria na qualidade de vida e no desempenho escolar do aluno. As reuniões entre os professores e os pais são realizadas no início da manhã (às 7 horas) ou no final da tarde (após as 18 horas), permitindo que todos os pais possam comparecer, mesmo quando trabalham no período noturno.

### Instrumentos

Os participantes preencheram o questionário "Avaliação das condições de trabalho e da vida pessoal e familiar", que foi construído com base em instrumentos já existentes (Cia & Barham, 2005; Pereira, 2003) e que está dividido em três tópicos: a) condições de trabalho; b) bem-estar pessoal; e c) envolvimento familiar.

As condições de trabalho são avaliadas pela Escala de apoio para questões pessoais e familiares no ambiente interpessoal de trabalho ( $\alpha=0,70$ ), pela Escala de satisfação com o trabalho ( $\alpha=0,87$ ) e pela Escala de problemas com o desempenho no trabalho ( $\alpha=0,77$ ). O bem-estar pessoal é mensurado pela Escala de Estresse ( $\alpha=0,75$ ). O envolvimento familiar é investigado pela Escala de adequação do desempenho no papel familiar ( $\alpha=0,77$ ), pela Escala de participação do pai nas atividades escolares, culturais e de lazer do filho ( $\alpha=0,77$ ), e inclui, ainda, um item sobre o tempo que o pai passa, por dia, realizando atividades com o filho.

### Procedimentos

O primeiro contato com os participantes se deu por meio de uma reunião de pais, que ocorre bimestralmente. Nessa reunião, explicou-se os objetivos do estudo e como seria a participação dos mesmos. Em seguida, foi entregue o questionário e explicou-se cada item deste instrumento para os trabalhadores que quiseram participar. O preenchimento do instrumento teve duração média de 45 minutos.

Os dados quantitativos obtidos com o questionário foram analisados estatisticamente segundo medidas de tendência central e dispersão. Com os itens que faziam parte de escalas, foi realizada uma análise da consistência interna (*alpha* de Cronbach) da escala como um todo, como uma forma de avaliar a confiabilidade das medidas utilizadas (Cozby, 2002). Para comparar os resultados dos trabalhadores dos turnos diurno e noturno, foi utilizado o Teste-*t* e *Multiple Analysis of Variance* - MANOVA (SPSS 10.0 for Windows).

### Resultados e Discussão

Na Tabela 1, compara-se as percepções dos respondentes dos turnos diurno e noturno em relação

ao apoio para assuntos pessoais e familiares no ambiente interpessoal de trabalho.

Apesar da imagem negativa do trabalho noturno, de maneira geral, os respondentes deste turno indicaram que o apoio interpessoal em relação a questões pessoais e familiares era tão bom quanto no caso dos respondentes do turno diurno, ou até melhor (três itens). Isto pode ocorrer, por exemplo, pelo fato de os funcionários do noturno estarem juntos, em um contexto de trabalho atípico, e por terem oportunidades restritas para apoio social fora do trabalho, criando um clima de maior interdependência e companheirismo à noite do que durante o dia. Esse apoio é apontado na literatura como facilitador da diminuição de *stress*, ajudando na resolução de problemas e contribuindo para uma maior produtividade (Gottlieb, Kelloway & Barham, 1998; Robbins, 1998). Em um ambiente interpessoal de trabalho adequado, existem oportunidades para os funcionários conversarem com colegas e supervisores sobre seus problemas pessoais ou familiares, recebendo, assim, apoio psicológico e prático na resolução das suas dificuldades (Figueroa, Schufer, Muínoes, Mano & Corea, 2001; Tamayo & Tróccoli, 2002).

**Tabela 1.** Apoio para questões pessoais e familiares no ambiente interpessoal de trabalho: comparação dos trabalhadores do turno diurno com os do noturno. Rede de Ensino Sesi, agosto de 2003.

	Diurno (n=36)		Noturno (n=22)		Teste- <i>t</i>	
	M	DP	M	DP	" <i>t</i> "	<i>gl</i>
Se você precisasse de informação sobre seu trabalho, teria colegas que poderiam oferecer tais informações	3,7	1,0	4,0	0,7	1,75+	55,1
Se você estivesse com dificuldades pessoais, haveria colegas de trabalho que se importariam	3,6	1,1	3,6	1,2	ns	
Se você tivesse que perder parte do dia de trabalho, teria colegas que te substituiriam, na medida do possível	3,5	1,2	4,1	0,8	2,36*	55,2
Você pode falar sobre assuntos pessoais com seus colegas de trabalho	3,4	1,2	3,5	1,1	ns	
Seu superior faz o possível para tornar as coisas mais fáceis quando os empregados têm dificuldades em casa	3,3	1,2	3,6	1,1	ns	
Seu superior faz coisas que ajudam no equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e o trabalho dos empregados	3,3	1,1	3,6	0,9	ns	
Seu superior respeita pouco suas responsabilidades pessoais/familiares	3,1	1,0	2,9	1,3	ns	
Para marcar reuniões ou horas extras, seu superior mostra pouca consideração pelos compromissos pessoais/familiares dos empregados <sup>1</sup>	2,9	1,3	3,2	1,2	ns	
Seu superior se importa com o andamento das suas coisas fora do trabalho	2,8	1,2	3,7	1,1	2,70**	56,0
Sua empresa deixa claro que os empregados não deveriam deixar a vida pessoal/familiar interferir no trabalho <sup>1</sup>	2,5	1,1	2,6	1,2	ns	

Notas: A pontuação varia de 1, 'discordo totalmente' a 5, 'concordo totalmente'; <sup>1</sup> Para estes itens, a pontuação foi invertida (1, 'concordo totalmente' a 5, 'discordo totalmente'); \**p*<0,1; \**p*<0,05; \*\**p*<0,01; ns= não existe diferença significativa entre as médias; M: média; DP: desvio-padrão.

No geral, os pais de ambos os turnos estavam igualmente satisfeitos com diferentes aspectos do seu trabalho, apresentando um nível de satisfação geral apenas mediano (3,5 pontos) (Tabela 2). Porém, apareceram duas diferenças estatisticamente significativas, referentes à satisfação com a renda e à satisfação com o turno de trabalho.

Em comparação com os respondentes do turno diurno, os respondentes do noturno mostraram-se menos insatisfeitos em relação aos benefícios e ao salário que recebiam. Isto reflete as diferenças na renda de funcionários do diurno *versus* noturno, uma vez que a legislação trabalhista brasileira determina que o trabalho no período noturno seja recompensado com um adicional de salário.

Quanto a não poder trabalhar no turno que gostaria, os trabalhadores noturnos apresentaram um resultado menos favorável. Embora um indivíduo possa fazer muitos esforços para se adaptar a um esquema de trabalho noturno, um pai de filho em idade escolar deve sentir mais dificuldades para conciliar sua necessidade de descanso com os horários nos quais seus filhos estão em casa (de manhã ou de tarde). Ele precisa ter o apoio

constante dos demais familiares, além de, muitas vezes, ter que reestruturar a sua vida e as dos demais membros da família (Akerstedt et al., 2002; Bildt & Michelsen, 2002; Fischer, 2004; Fischer & Metzner, 2001).

Ser pai de família aumenta as demandas sobre um funcionário, podendo criar dificuldades para manter um desempenho ideal no trabalho. Assim, a Tabela 3 compara os respondentes dos turnos diurno e noturno no que diz respeito à frequência com que ocorriam problemas com o desempenho no trabalho.

Os pais do turno diurno apontaram ter que interromper o trabalho para fazer outras coisas, em função de necessidades pessoais ou familiares, com uma frequência maior do que os trabalhadores do noturno. Isto possivelmente ocorra porque a resolução de problemas envolvendo familiares (por exemplo, levar a esposa ou um filho doente ao médico) pode requerer serviços oferecidos durante o período entre 8 e 18 horas, criando interrupções durante o expediente de trabalho para funcionários do turno diurno, que lhes permitam acessar estes serviços. Além disso, os familiares dos funcionários do noturno estão dormindo a maior parte do tempo, à noite, reduzindo a probabilidade de procurar o pai durante este período.

**Tabela 2.** Satisfação com o trabalho: comparação dos pais do turno diurno com os do noturno. Rede de Ensino Sesi, agosto de 2003.

Qual o grau de satisfação ou insatisfação que você sente em relação a...	Diurno (n=36)		Noturno (n=22)		Teste-t	
	M	DP	M	DP	"t"	gl
Como você e seus colegas de trabalho se relacionam?	4,1	0,6	3,9	0,7	ns	
Quanto você se sente bem com aquilo que faz?	4,0	0,9	4,0	0,4	ns	
Ajuda que você tem de seus colegas de trabalho?	3,8	0,9	4,0	0,6	ns	
A quantidade de trabalho que você tem de fazer?	3,5	1,0	3,9	0,7	ns	
A qualidade do relacionamento com seu superior?	3,5	0,9	3,9	0,6	ns	
De modo geral, qual o grau de satisfação ou insatisfação que você tem no seu emprego atual?	3,5	0,9	3,8	0,9	ns	
A qualidade da orientação que você recebe?	3,4	0,8	3,7	0,9	ns	
A quantidade de orientação que você recebe?	3,4	0,7	3,8	0,9	ns	
A carreira que você pode seguir?	3,2	1,2	3,6	1,0	ns	
As oportunidades de realizar alguma coisa de valor?	3,2	1,1	3,6	0,9	ns	
As oportunidades de aprender coisas novas?	3,2	1,0	3,5	1,0	ns	
A oportunidade que você tem de usar as suas capacidades?	3,1	1,1	3,4	1,1	ns	
Os benefícios do trabalho que você recebe?	2,9	1,1	3,5	1,0	2,24*	56
O salário que você recebe?	2,8	1,0	3,4	1,1	2,31*	56
O grau de justiça nas políticas de promoções?	2,5	1,2	3,0	1,3	ns	

Notas: A pontuação varia de 1, 'muito insatisfeito' a 5, 'muito satisfeito'; \* $p < 0,05$ ; ns= não existe diferença significativa entre as médias. M: médias; DP: desvio-padrão.



**Tabela 3.** Problemas com o desempenho no trabalho: comparação dos pais do turno diurno com os do noturno. Rede de Ensino Sesi, agosto de 2003.

Item	Diurno (n=36)		Noturno (n=22)		Teste-t	
	M (dias/ano)	DP	M (dias/ano)	DP	"t"	gl
Tive que interromper meu trabalho para resolver alguma outra coisa	41,7	85,6	11,5	23,2	2,00*	42,88
Não consegui me concentrar no trabalho	35,9	86,1	13,4	23,7	ns	
Tive um conflito com meus colegas de trabalho	19,6	64,1	5,9	15,4	ns	
Não pude participar de algumas reuniões	18,7	29,7	39,5	78,8	ns	
Tive que sair mais cedo do trabalho	18,3	60,1	22,6	77,0	ns	
Não pude trabalhar no turno que gostaria	16,3	64,5	93,0	152,8	2,24*	25,63
Não pude participar de algum treinamento ou reciclagem	15,2	61,4	43,3	106,9	ns	
Tive um conflito com meu superior	13,9	60,6	4,4	9,3	ns	
Não pude pedir/aceitar uma transferência	13,7	62,7	24,0	79,6	ns	
Cheguei atrasado	13,1	60,5	6,9	22,1	ns	
Não pude aceitar projetos/horas extras	8,9	16,8	31,7	80,6	ns	

Notas: A frequência foi apontada usando uma escala em que constavam as opções: 0 ('nunca'), 12 ('uma vez por mês'), 30 ('duas ou três vezes por mês'), 52 ('uma vez por semana'), 104 ('várias vezes por semana') e 365 ('todo dia'); \* $p < 0,1$ ; \* $p < 0,05$ ; ns = não existe diferença significativa entre as médias; M: média; DP: desvio-padrão.

No que diz respeito às condições de trabalho, em suma, os pais que trabalham à noite mostraram-se cientes de diversas vantagens profissionais em relação aos pais do turno diurno. A despeito disso, muitos pais do turno noturno almejavam uma mudança para o turno diurno.

**Bem-estar pessoal**

Além da percepção de suas condições de trabalho, é importante constatar como os pais avaliaram seu bem-estar pessoal. Comparou-se os dois grupos de pais em relação ao *stress*, e não houve diferenças estatisticamente significativas entre os participantes de ambos os turnos. No entanto, pôde-se verificar que, de modo geral, os trabalhadores apresentaram um nível de *stress* dentro da média. Problemas de *stress* podem contribuir para a existência de conflitos familiares (Cooper & Lewis, 2000; Gottlieb et al., 1998) e para os trabalhadores terem menos tempo, energia ou vontade para realizar atividades com seus filhos (Brandth & Kvande, 2002; Dessen & Costa, 2005). Além das questões investigadas, o *stress* destes trabalhadores pode estar relacionado ao baixo nível socioeconômico que, por sua vez, influencia direta e negativamente o relacionamento familiar e o trabalho (Conger et al., 2002).

**Envolvimento familiar**

Levando em conta as informações obtidas sobre a percepção dos pais de ambos os turnos em relação às suas condições de trabalho e ao seu bem-estar, o interesse principal desse estudo foi o de avaliar os impactos do turno de trabalho sobre o envolvimento familiar dos pais. Primeiro, analisou-se as percepções dos pais no que diz respeito à adequação do seu desempenho no papel familiar. Nenhum item foi avaliado de forma significativamente diferente pelos trabalhadores dos dois turnos. Assim, a Tabela 4 apresenta os resultados referentes a esses itens, juntando os respondentes dos dois turnos.

A maior parte dos respondentes fez uma avaliação pouco positiva da qualidade dos diferentes aspectos do seu desempenho. As avaliações menos positivas apareceram em relação ao suporte financeiro proporcionado à família, a não estar colaborando com a família como gostariam de estar e a não estar dando conta de tudo que precisavam fazer para o filho. Esta avaliação negativa quanto ao seu desempenho no papel familiar pode ser uma consequência das suas condições de trabalho e da baixa qualidade do bem-estar pessoal, pois a literatura aponta que os aspectos do trabalho e da vida pessoal estão correlacionados, havendo uma influência mútua entre eles (Cooper & Lewis, 2000; Gottlieb et al., 1998; Zedeck & Mosier, 1990).



**Tabela 4.** Adequação do desempenho no papel familiar. Rede de Ensino Sesi, agosto de 2003.

Item	Média	Desvio-padrão
Acho que eu estou cumprindo com meus compromissos familiares	3,9	0,7
Sinto que eu não estou tão próximo do meu filho como gostaria de estar*	3,4	1,2
Eu estou satisfeito com a qualidade dos cuidados que dedico ao meu filho	3,4	1,1
Acho que deixo as pessoas da minha família insatisfeitas comigo*	3,3	1,1
Acho que eu não estou mantendo minha casa tão organizada como gostaria*	3,1	1,1
Estou satisfeito com o suporte financeiro que proporciono à minha família	2,9	1,3
Eu não estou colaborando tanto com a minha família como gostaria de estar*	2,9	1,2
Não dou conta de tudo que preciso fazer para o meu filho*	2,9	1,1

Notas: A pontuação varia de 1, 'discordo totalmente', a 5, 'concordo totalmente'; \* Para estes itens, a pontuação foi invertida (1, 'concordo totalmente', a 5, 'discordo totalmente'); Em todos os itens da escala, o valor máximo observado foi 5 e o valor mínimo, 1. N: 58.

**Tabela 5.** Participação do pai nas atividades escolares, culturais e de lazer do filho: comparação dos pais do turno diurno com os do noturno. Rede de Ensino Sesi, agosto de 2003.

Item	Diurno (n=36)		Noturno (n=22)		Teste-t	
	M (dias/ano)	DP	M (dias/ano)	DP	"t"	gl
Incentiva seu filho a ler (livros, revistas, jornais)	333,7	92,1	257,6	161,4	2,23*	56
Pede para seu filho organizar objetos pessoais	323,7	94,5	256,4	148,9	2,11*	56
Incentiva seu filho a realizar atividades domésticas (cuidar das próprias coisas, da casa etc.)	291,8	131,6	276,0	141,9	ns	
Auxilia seu filho nas atividades de higiene (escovar os dentes, tomar banho)	289,2	127,7	198,9	172,2	2,29*	56
Incentiva seu filho a assumir responsabilidade por tarefas escolares	276,9	137,8	262,4	155,6	ns	
Valoriza as conquistas acadêmicas de seu filho	246,4	145,8	224,3	161,7	ns	
Valoriza as conquistas esportivas de seu filho	242,5	151,7	228,5	169,8	ns	
Acompanha seu filho nas refeições	237,4	149,5	244,7	166,5	ns	
Incentiva seu filho a brincar com jogos educativos	211,4	159,8	165,1	160,7	ns	
Brinca com seu filho	189,2	155,7	169,9	156,2	ns	
Assiste a filmes com seu filho, escolhidos por ele	184,3	171,7	82,8	123,1	2,42*	55
Incentiva seu filho a ter contato com outros adultos (tios, amigos da família etc.)	182,3	161,8	175,2	152,5	ns	
Incentiva seu filho a ter contato com outras crianças (leva na casa dos amigos, recebe os amigos em casa)	167,4	163,9	143,8	160,0	ns	
Acompanha o progresso escolar do seu filho	161,2	136	165,8	158,6	ns	
Auxilia seu filho nas lições de casa	148,9	152,5	203,1	156,9	ns	
Acompanha seu filho para se vestir	134,2	145,6	126,0	155,7	ns	
Passeia com seu filho (shopping, zoológico, casa de familiares etc.)	127,3	144,5	95,4	133,5	ns	
Lê/conta histórias para seu filho	73,4	115,7	63,8	106,8	ns	
Assiste a eventos culturais com seu filho	43,8	106,1	46,2	107,4	ns	
MANOVA					f	gl
Média total	225,9	63,4	178,2	95,3	5,09	1,44

Notas: a frequência foi apontada usando uma escala em que constavam as opções: 0 ('nunca'), 12 ('uma vez por mês'), 52 ('uma vez por semana'), 104 ('duas ou três vezes por semana') e 365 ('todo dia'). \* $p<0,05$ ; ns= não existe diferença significativa entre as médias; M: média; DP: desvio-padrão.

Além desta avaliação mais global de diferentes aspectos do seu envolvimento familiar, também foi analisada a frequência de determinados tipos de interação entre pais e filhos, como mostram os dados da Tabela 5.

Ao comparar os dois grupos de pais em relação à sua participação nestas atividades, pôde-se verificar que há uma diferença estatisticamente significativa na frequência de participação dos pais de cada turno em relação a quatro itens. Além disso, realizou-se uma análise MANOVA, comparando a participação dos dois grupos de pais neste conjunto de itens. Observou-se que, em comparação com os pais do turno noturno, os do diurno relataram um envolvimento consistentemente maior com seus filhos  $F(1,44)=5,09, p<0,05$ .

Coerente com isso, apareceu uma diferença significativa entre os dois turnos em relação ao tempo que os pais passavam fazendo atividades com seu filho, todo dia. Em média, os pais que trabalhavam durante o dia passavam quase uma hora a mais, por dia, interagindo com seu filho (2h30min), do que os pais que trabalhavam à noite (1h35min),  $t(45,5)=2,72, p<0,01$ .

A avaliação pouco positiva apresentada pelos pais quanto ao seu desempenho no papel familiar, apesar de um envolvimento diário com seus filhos, mostra as exigências dos homens quanto à avaliação da qualidade do seu envolvimento com a família, o que pode ser um indicativo do desejo de assumir um papel maior dentro dela, em sintonia com o novo papel paterno. Embora os pais que trabalhavam à noite tenham apresentado várias vantagens em relação às suas condições de trabalho, indicaram menor envolvimento com os seus filhos e menor desejo de continuar neste turno, quando comparados com os pais do diurno. Sabe-se que os dois grupos de pais passavam o mesmo número de horas trabalhando. Assim, parece que estar em casa no período diurno influencia negativamente as oportunidades para realizar atividades com os filhos, pois estes vão à escola de manhã ou à tarde e não estão disponíveis para um maior convívio com o pai que, por sua vez, precisa dormir durante parte deste período. Esta diferença torna-se importante na medida em que as pesquisas apontam para uma correlação positiva entre o envolvimento paterno e a maximização de diversas áreas do desenvolvimento infantil, tais como o desenvolvimento sócio-emocional, cognitivo e o

desempenho acadêmico (Carlson, 2006; Cia & Barham, 2005; Lamb, 1997).

Em um momento no qual as expectativas e normas sociais em relação à frequência e à abrangência de participação de homens no ambiente familiar estão se ampliando, trabalhar à noite representa uma desvantagem importante para cumprir este novo papel paterno, que ajuda a conquistar uma série de vantagens para o desenvolvimento sócio-emocional dos pais e para o bem-estar e desenvolvimento de seus familiares.

## Considerações Finais

Este estudo levantou questões sobre a influência do turno de trabalho na satisfação com as condições de trabalho e com o bem-estar pessoal e o envolvimento familiar de trabalhadores no setor industrial, pais de filhos em idade escolar. Pôde-se verificar que os trabalhadores do noturno apontaram condições de trabalho um pouco mais favoráveis. Todavia, apontaram menor satisfação quanto ao turno em que trabalhavam e menor envolvimento com os seus filhos. Ou seja, pelo menos no setor industrial, estes resultados apontam para mais uma dificuldade na vida pessoal e familiar de funcionários do noturno, além dos reconhecidos problemas com a saúde física. Tendo em vista que os funcionários do noturno descreveram suas condições de trabalho como sendo melhores do que as do diurno, parece que seu desejo de mudar de turno reflete o valor que os pais dão para uma participação familiar maior, mais próximo às novas normas sociais, como descrito por Cia, William e Aiello (2005).

Infelizmente, a probabilidade de sair do turno noturno é baixa, uma vez que o número de trabalhadores deste período está aumentando. Assim, estes resultados também apontam para a importância de buscar maneiras de ajudar funcionários que trabalham à noite a melhorarem suas relações familiares, atentando para maneiras de se criar oportunidades para interagirem com seus filhos. Ressalta-se que estão surgindo algumas informações novas sobre a questão de como melhor sensibilizar e preparar homens para assumir um papel mais ativo na esfera familiar, mas, por enquanto, como adaptar estas técnicas para realmente suprir algumas das dificuldades enfrentadas por pais do noturno ainda não foi abordada.

Apesar da insatisfação dos pais desta amostra com seu envolvimento familiar, a rede de ensino SESI é reconhecida por sua capacidade de manter um clima de seriedade junto aos alunos e de acompanhamento e envolvimento por parte dos pais. Assim, em estudos futuros, seria importante estudar a influência de políticas e práticas escolares, diferentes das do SESI, ou mesmo a influência do nível socioeconômico dos pais, que possam estimular ou até desestimular o envolvimento dos pais dos seus alunos. Uma vantagem da coleta de dados na rede de ensino SESI foi que possibilitou encontrar uma amostra mais homogênea, porque os pais trabalhavam em indústrias, tendo uma rotina de trabalho semelhante, com menor probabilidade de ter variáveis, além do turno, que pudessem influenciar os resultados.

Estudos longitudinais seriam também indicados para monitorar a influência do turno de trabalho sobre a satisfação com a vida profissional, pessoal e familiar, ao longo das diferentes fases de desenvolvimento do indivíduo. Além disso, percebe-se a importância de obter outros dados para aprofundar a interpretação das diferenças que apareceram, como a comparação da satisfação das esposas dos dois grupos de pais ou da participação dos pais na educação dos filhos, além de procurar entender mais sobre a postura geral dos pais nos dois grupos, examinando variáveis tais como estilo parental e nível de ansiedade.

Em suma, com base na literatura mostrando os benefícios do envolvimento paterno, seria extremamente importante desenvolver pesquisas que pudessem contribuir para melhor entender fatores que influenciam o envolvimento de pais do turno noturno, em contraste com pais do turno diurno, e para desenvolver estratégias visando a maximizar o envolvimento familiar dos pais do turno noturno. Este grupo de pais está cada vez maior, e está na contramão das normas sociais emergentes, quanto ao papel paterno, colocando não só seus filhos em maior condição de risco para seu desenvolvimento pleno, bem como a qualidade de todo o convívio familiar.

## Referências

Akerstedt, T., Fredlund, P., Gilbert, M., & Jonsson, B. (2002). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 53, 585-588.

- Bader, E., & Cooper, N. (2004). *What a difference a dad makes*. Richmond Hill, ON, Canadá: Family Transitions Consultants.
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and family. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek & S. Sweet (Orgs.), *The Work and family handbook: multidisciplinary perspectives, methods and approaches* (pp.256-295). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bertolini, L. B. A. (2002). Funções paternas, maternas e conjugais na Sociedade Ocidental. In A. L. B. Bertolini (Org.), *Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar* (pp.27-31). São Paulo: Vetor.
- Bildt, C., & Michelsen, H. (2002). Gender differences in the effects of working conditions on mental health: a 4 year follow-up. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 75, 252-258.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2002). Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9 (2), 186-203.
- Cabrera, N. J., Tames-Lemonda, C., Bradley, R. H., Hofferth, S., & Lamb, M. E. (2000). Fatherhood in the twenty first century. *Child Development*, 71 (1), 127-136.
- Carlson, M. J. (2006). Family structure, father involvement, and adolescence behavioral outcomes. *Journal of Marriage and Family*, 68, 137-154.
- Cia, F., & Barham, E.J. (2005). A relação entre o turno de trabalho do pai e o autoconceito do filho. *Psico*, 36 (1), 29-35.
- Cia, F., Williams, L., & Aiello, A. L. R. (2005). Influências paternas no desenvolvimento infantil: revisão de literatura. *Revista Psicologia Escolar e Educacional*, 9 ( 2), 225-233.
- Coley, R. L. (2001). (In) Visible men: emerging research on low-income, unmarried, and minority fathers. *American Psychologist*, 56 (9), 743-753.
- Conger, R. D., McLoyd, V., Wallace, L. E., Sun, Y., Simons, R. L., & Brody, G. H. (2002). Economic pressure in African American families. *Developmental Psychology*, 38 (2), 179-193.
- Cooper, C. L., & Lewis, S. (2000). *E agora, trabalho ou família?* São Paulo: Tamisa.
- Cozby, P. C. (2002). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Crzywacz, J. G., & Dooley, D. (2003). "Good jobs" to "Bad jobs": replicated evidence of an employment continuum from two large surveys. *Social Science & Medicine*, 56, 1749-1760.
- Dessen, M. A., & Costa, A. L. (2005). *A ciência do desenvolvimento humano*. Porto Alegre: Artmed.
- Figueroa, N. L., Schufer, M., Muiñoes, R., Mano, C., & Corea, E.A. (2001). Um instrumento para a avaliação de estressores psicossociais no contexto do emprego. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 14 (3), 635-659.
- Fischer, F. M. (1996). Efeitos do trabalho em turnos fixos e de revezamento para a saúde dos trabalhadores. In F. M. Fischer (Org.), *Exposições e resultados: seminário nacional*

sobre jornada de trabalho em turnos de revezamento (pp.5-8). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores.

- Fischer, F. M. (2004). What do petrochemical workers, health care workers, and truck drivers have in common? Evaluation of sleep and alertness in Brazilian shift workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 20 (6), 1732-1738.
- Fischer, F. M., Berwerth, A., Bruni, A. C., Moreno, C. R. C., Fernandez, R. L., & Riviello, C. (1993). A organização do trabalho em turnos e repercussões no sono de trabalhadores petroquímicos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 21, 33-49.
- Fischer, F. M., & Metzner, R. J. (2001). Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. *Revista Saúde Pública*, 35 (2), 6-18.
- Flouri, E. (2005). Father's involvement and psychological adjustment in indian and white British secondary school age children. *Child and Adolescent Mental Health*, 10 (1), 32-40.
- Gottlieb, B. H., Kelloway, E. K., & Barham, E. J. (1998). *Flexible work arrangements: managing the work-family boundary*. Chichester, Inglaterra: John Wiley & Sons.
- Lamb, M. E. (1997). Fathers and child development: An introductory overview and guide. In M. E. Lamb (Org.), *The role of the father in child development* (pp.1-18). New York: John Wiley & Sons.
- Martinez, M. A. R., & Oliveira, L. R. (1997). Trabalho em turnos nas empresas de Botucatu, São Paulo: estudo descritivo. *Cadernos de Saúde Pública*, 13 (2), 639-649.
- Moreno, C. R. C., & Louzada, F. M. (2004). What happens to the body when one works at night? *Cadernos de Saúde Pública*, 20 (6), 1739-1745.
- Pereira, M. A. (2003). *Satisfação no trabalho em função das horas, turnos e esquema de trabalho*. Monografia de conclusão do curso de Psicologia não-publicada, Universidade Federal de São Carlos.
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall.
- Rodrigues, A., Assmar, E. M. L., & Jablonski, B. (2002). *Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.
- Rotenberg, L., Portela, L. F., Marcondes, W. B., Moreno, C., & Nascimento, C. P. (2001). Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca o dia pela noite. *Cadernos de Saúde Pública*, 17 (3), 639-649.
- Seligmann, S. E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez.
- Strazdins, L., Korda, R. J., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2004). Around-the-clock: parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. *Social Science & Medicine*, 59, 1517-1527.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: Relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7 (1), 37-46.
- Tiedje, L. B. (2004). Process of change in work/home incompatibilities employed mothers. *Journal of Social Issues*, 60 (4), 787-800.
- Zedeck, S., & Mosier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

Recebido em: 27/7/2006

Versão final reapresentada em: 26/3/2007

Aprovado em: 13/4/2007