



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORAS NOTURNAS NA ÁREA DA SAÚDE

ANA BEATRIZ DE CARVALHO ALENCAR TRIGUEIRO / TEREZA CRISTINA BATISTA DE LIMA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA - PPAC PROFISSIONAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

ANA BEATRIZ DE CARVALHO ALENCAR TRIGUEIRO

Produto Técnico resultado da pesquisa
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORAS
NOTURNAS NA ÁREA DA SAÚDE

FORTALEZA
2024

ANA BEATRIZ DE CARVALHO ALENCAR TRIGUEIRO

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORAS
NOTURNAS NA ÁREA DA SAÚDE**

Produto Técnico resultante do Trabalho de Conclusão de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como produção técnica da área de concentração de Gestão Organizacional.

Linha de Pesquisa: Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas

Orientadora: Prof^ª. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima

FORTALEZA
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- T748c Trigueiro, Ana Beatriz de Carvalho Alencar.
Conflito trabalho-família: experiências de trabalhadoras noturnas na área da saúde. / Ana Beatriz de Carvalho Alencar Trigueiro. – 2024.
21 f.
- Relatório Técnico Conclusivo – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2024.
Orientação: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.
- ISBN: 978-85-7485-545-5
1. Estudos Organizacionais. 2. Gestão de Pessoas. I. Título.

CDD 658.3

Título: Conflito trabalho-família: experiências de trabalhadoras noturnas na área da saúde
[Relatório Técnico Conclusivo]

Autores: Ana Beatriz de Carvalho Alencar Trigueiro e Tereza Cristina Batista de Lima
Coordenação do Programa de Pós-Graduação: Alessandra Carvalho de Vasconcelos,
Coordenadora do PPAC Profissional; Augusto César de Aquino Cabral, Vice-coordenador do
PPAC Profissional

Editor: Universidade Federal do Ceará (UFC)

Edição Eletrônica: dezembro de 2024

ISBN: 978-85-7485-545-5

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC)

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria – PPAC Profissional

Av. da Universidade, 2431, Benfica, CEP 60020-180, Fortaleza-CE

Telefone: (85) 3366-7816

Endereço eletrônico: <https://ppacprof.ufc.br>

Resultado da pesquisa Conflito trabalho-família: experiências de trabalhadoras noturnas na área da saúde

Turma: MPAC / SINTAF

Instituição contratante: Sindicato dos Fazendários do Ceará – SINTAF

Prezado Sr. Presidente do Sindicato dos Fazendários do Ceará – SINTAF,

Apresentamos a seguir um Relatório Técnico referente à pesquisa realizada por Ana Beatriz de Carvalho Alencar Trigueiro, sob a orientação da Prof^a. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima, no período de 2022 a 2024, no âmbito do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

Estamos certos de que este trabalho constitui um relevante instrumento para melhorias das ações empreendidas pela Fundação SINTAF junto a suas instituições parceiras.

Atenciosamente,

Ana Beatriz de Carvalho Alencar Trigueiro, Me. em Administração e Controladoria (UFC)

Tereza Cristina Batista de Lima, Dra. em Educação (UFC)

DETALHAMENTO DO RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

Correspondência com os novos subtipos-produtos técnicos/tecnológicos:

- Relatório técnico conclusivo – Processos de gestão elaborado

Finalidade:

Compreender como se caracteriza o conflito trabalho-família vivenciado por trabalhadoras noturnas da área da saúde, tomando-se como parâmetro o modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985).

Impacto – Nível:

- Médio

Impacto – Demanda:

- Espontânea

Impacto – Objetivo da Pesquisa:

- Solução de um problema previamente identificado

Impacto - Área impactada pela produção:

- Econômico

Impacto – Tipo:

- Potencial

Descrição do tipo de Impacto:

Disseminação de práticas que potencializem a gestão organizacional.

Replicabilidade:

- Sim

Abrangência Territorial:

- Nacional

Complexidade

- Média

Inovação:

- Baixo teor inovativo

Setor da sociedade beneficiado pelo impacto:

- Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas

Declaração de vínculo do produto com PDI da Instituição:

- Não

Houve fomento?

- Cooperação

Há registro/depósito de propriedade intelectual?

- Não

Há transferência de tecnologia/conhecimento?

- Não

ISBN: 978-85-7485-545-5

1 APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

A crescente participação das mulheres na força de trabalho é uma tendência de destaque nas últimas décadas. Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, em 2022, o Brasil contava com 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,9 milhões faziam parte da força de trabalho. Os problemas enfrentados por mulheres no mercado de trabalho são amplamente conhecidos: taxas de desempregos, menores salários, dificuldades com carreira, maior informalidade, baixa satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família, foco desta investigação (Dieese, 2023).

O crescimento da economia foi positivo para o emprego de maneira geral, no entanto, o relatório também evidencia que a taxa de desocupação das mulheres diminuiu de 9,8% para 9,2% entre os trimestres de 2022 e 2023, o que correspondeu à saída de 271 mil trabalhadoras do contingente de desocupados. Durante a pandemia, algumas mulheres assumiram tarefas adicionais nos domicílios, como o cuidado de outras pessoas, enquanto outras perderam postos de trabalho em atividades afetadas pela crise, como comércio, restaurantes e serviços. Mesmo com a retomada da economia, muitas ainda não conseguiram se recolocar (Dieese, 2023).

Acerca das trabalhadoras noturnas no setor da saúde, há escassez de estudos. A literatura aponta que embora existam oportunidades de crescimento, o preconceito e a discriminação de gênero criam barreiras para a ascensão de mulheres ao mercado de trabalho, como: remuneração desigual, assédio e estereótipos negativos. Alinhado a este contexto, o presente Produto Técnico, estruturado na forma de um relatório técnico conclusivo de pesquisa, é parte integrante do Trabalho de Conclusão do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria. A pesquisa realizada teve como objetivo geral compreender como se caracteriza o conflito trabalho-família vivenciado por trabalhadoras noturnas da área da saúde, tomando-se como parâmetro o modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Para isto as dimensões do modelo são utilizadas nos objetivos específicos apresentados a seguir:

- 1) caracterizar o conflito trabalho-família das trabalhadoras noturnas da área da saúde sob a perspectiva da dimensão tempo;
- 2) caracterizar o conflito trabalho-família das trabalhadoras noturnas da área da saúde no que concerne à dimensão tensão; e
- 3) caracterizar o conflito trabalho-família das trabalhadoras noturnas da área da saúde no que diz respeito à dimensão comportamento.

Metodologicamente, a pesquisa realizada tem abordagem qualitativa e descritiva, tendo sido conduzidas 11 entrevistas semiestruturadas com trabalhadoras noturnas da área de saúde, com suporte no referencial teórico escolhido. Na análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, com o auxílio do *software* Atlas.ti versão 23.

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1 Perfil das entrevistadas

A Tabela 1 sumariza os dados socioeconômicos, familiares e laborais das participantes da pesquisa, codificadas de E1 a E11 para manter o anonimato.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico das entrevistadas

| Entrevistada | Idade em anos | Estado Civil | Escolaridade | Quantidade de filhos | Filhos adultos | Idade dos filhos | Renda Familiar em SM* | Possui ajudante no lar |
|--------------|---------------|---------------|-----------------|----------------------|----------------|------------------|-----------------------|------------------------|
| E1 | 30 | União estável | Ensino Médio | 1 | Não | 12 | 2,0 | Sim |
| E2 | 60 | Casada | Ensino Médio | 3 | Sim | 36 | 2,9 | Não |
| E3 | 39 | Divorciada | Ensino Superior | 1 | Não | 6 | 4,3 | Sim |
| E4 | 36 | Casada | Ensino Médio | 1 | Não | 10 | 1,8 | Não |
| E5 | 28 | Casada | Ensino Médio | 1 | Não | 4 | 2,9 | Sim |
| E6 | 42 | União estável | Ensino Superior | 2 | Não | 5 | 3,9 | Sim |
| E7 | 48 | Divorciada | Ensino Superior | 3 | Não | 3 | 4,3 | Sim |
| E8 | 43 | Casada | Mestrado | 1 | Não | 9 | 7,1 | Sim |
| E9 | 57 | União estável | Ensino Superior | 1 | Sim | 22 | 4,6 | Sim |
| E10 | 37 | União estável | Ensino Médio | 1 | Não | 4 | 2,1 | Não |
| E11 | 58 | União estável | Ensino Superior | 1 | Sim | 22 | 3,6 | Sim |

Legenda: SM – Salário-Mínimo.

Fonte: Elaboração própria (2024).

Na Tabela 1, as informações sociodemográficas formam um conjunto diversificado, que engloba mulheres com variados estados civis, níveis de escolaridade, idades, estruturas familiares e rendas. Essa diversidade dá azo a uma análise abrangente dos distintos desafios e dinâmicas que essas mulheres enfrentam ao equilibrar suas responsabilidades. Quatro delas são casadas, cinco estão em uma união estável e duas divorciadas. Os variados estados civis mostram as possibilidades de explorar como o apoio do parceiro (ou a falta dele) influencia a gestão das demandas do trabalho e da família. Por exemplo, entrevistadas casadas ou em união estável contam com o apoio do parceiro nas tarefas domésticas e cuidados com os filhos, enquanto as divorciadas têm maiores desafios em razão da ausência de um parceiro coabitante.

A escolaridade varia do ensino médio ao mestrado, evidenciando como o nível de educação influencia as oportunidades de emprego, o tipo de trabalho desempenhado e, conseqüentemente, os desafios associados ao conflito trabalho-família. Pessoas com ensino superior ou pós-graduação, como as entrevistadas 3, 7, 8 e 11, têm empregos com maior flexibilidade e remuneração, o que facilita a contratação de ajudantes domésticas, enquanto aquelas com ensino médio enfrentam mais dificuldades e menor flexibilidade no trabalho.

A idade das entrevistadas varia de 28 a 60 anos, o que oferece uma perspectiva sobre como o conflito trabalho-família é passível de mudar ao longo da vida. As entrevistadas mais jovens, com filhos pequenos, suportam mais desafios na conciliação de horários de trabalho com a necessidade de cuidados infantis, enquanto as entrevistadas mais velhas, especialmente aquelas com filhos adultos, têm menos responsabilidades diretas com cuidados, mas, ainda assim, arrostam desafios relacionados à assistência a netos ou a cuidados de familiares idosos.

A estrutura familiar é outro aspecto importante. A maioria das entrevistadas tem filhos, variando de crianças pequenas a adultos independentes. A idade e a quantidade de filhos são fatores que influenciam significativamente o conflito trabalho-família. Por exemplo, a

entrevistada 7, que é divorciada e tem três filhos de 3 anos provavelmente, enfrenta desafios diferentes em comparação com a entrevistada 9, que está em união estável e tem um filho adulto de 22 anos. Em ultrapasse, o fato de contar com uma ajudante doméstica, como observado em várias entrevistadas, é capaz de aliviar parte do conflito ao redistribuir as tarefas de casa.

A renda familiar varia de 1,8 a 7,1 salários-mínimos. A renda é um fator de relevo, que afeta a capacidade de contratar ajuda doméstica, acessar serviços de cuidado infantil e demandar por flexibilidade no trabalho. As respondentes com renda mais alta, como a entrevistada 8, são passíveis de ter mais recursos para mitigar o conflito trabalho-família, enquanto aquelas com renda mais baixa, como a entrevistada 4, estão sob o risco de enfrentar maiores dificuldades.

É percebida rica variedade de perfis, o que concede o ensejo de se proceder a uma análise detalhada do conflito trabalho-família. A diversidade em estado civil, escolaridade, idade, estrutura familiar e renda fornece uma base para explorar as influências e experiências das mulheres, ao tentarem equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares.

Na Tabela 2, há pessoas com variadas cargas horárias, tipos de contratação e tempo de experiência no trabalho noturno. Este estudo abrange técnicos de enfermagem, enfermeiros, fisioterapeutas, médicos e profissionais de serviços gerais, proporcionando uma visão ampla sobre o influxo do trabalho noturno em diversas funções dentro do ambiente de saúde.

Tabela 2 - Aspectos laborais das entrevistadas

| Entrevistada | Forma de contratação | Carga horária semanal | Função | Trabalho noturno em anos |
|--------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| E1 | CLT | 12x36 | Técnica De Enfermagem | 7 |
| E2 | CLT | 24x36 | Técnica De Enfermagem | 5 |
| E3 | Estatutária | 40 | Enfermeira | 4 |
| E4 | CLT | 40 | Serviços Gerais | 5 |
| E5 | CLT | 40 | Enfermeira | 2 |
| E6 | CLT | 40 | Enfermeira | 8 |
| E7 | Estatutária | 12x24 | Fisioterapeuta | 6 |
| E8 | CLT | 24x24 | Médica | 10 |
| E9 | CLT | 40 | Enfermeira | 8 |
| E10 | CLT | 12x36 | Técnica De Enfermagem | 7 |
| E11 | CLT | 40 | Fisioterapeuta | 2 |

Fonte: Elaboração própria (2024).

Sete das onze entrevistadas são contratadas no regime CLT, enquanto duas são estatutárias. Entre as CLT, três trabalham em regime de 12x36, duas em 24x36 e uma em 24x24. As demais cumprem carga semanal de 40 horas. As estatutárias, também, têm jornadas variadas, com uma trabalhando em regime de 12x24 e outra em uma carga de 40 horas semanais. Essas variações indicam distintos níveis de intensidade e períodos de recuperação entre os turnos, que é suscetível de influenciar, de maneira distinta, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Em termos de funções, as técnicas de enfermagem (4) possuem regimes de trabalho variados, com três em 12x36 e uma em 24x36. As enfermeiras (4) têm uma carga horária mais uniforme, com três delas cumprindo 40 horas semanais. As fisioterapeutas registram uma divisão entre 12x24 e 40 horas semanais, enquanto a única médica entrevistada trabalha em um

regime de 24x24. Uma profissional de serviços gerais trabalha 40 horas semanais. Essa diversidade funcional conduz a se identificar como distintas responsabilidades e vários tipos de atividades estão habilitados influenciar a percepção do conflito trabalho/família.

2.2 Conflito trabalho-família – Dimensão tempo

Esse tipo de conflito é considerado pela literatura como o mais comum e foi observado por meio da necessidade de gerenciar as atividades extratrabalho, com seis unidades de registro, da necessidade de flexibilidade, com quatro unidades de registro, e das insatisfações no trabalho, com quatro unidades de registro, conforme mostrado na Figura 1.

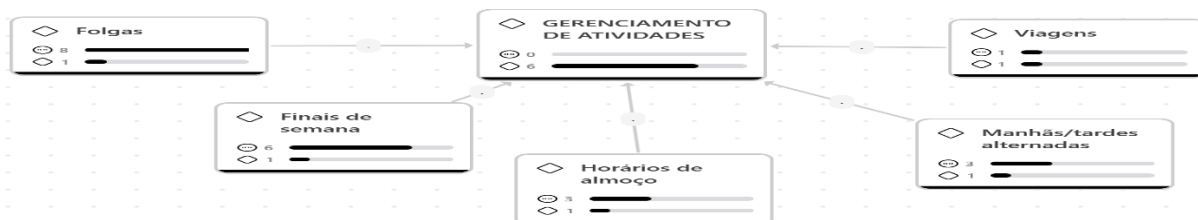
Figura 1 - Dimensão tempo



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A unidade de contexto mais recorrente foi o gerenciamento de atividades, com cinco unidades de registro relacionadas a esse tema, são elas: folgas (8), finais de semana (6), horários de almoço (3), manhãs/tarde alternadas (3) e viagens (1), conforme mostrado na Figura 2.

Figura 2 - Gerenciamento de atividades



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Muitas participantes utilizam suas folgas e horários de almoço para gerenciar o equilíbrio entre trabalho e família. Assim, as participantes E1, E4, E6, E9 e E11 mencionam explicitamente o uso de folgas para realizar tarefas familiares e de lazer, enquanto E1, E4 e E9, também, incluem horários de almoço como momentos dedicados a essas atividades.

A tentativa de compensar ausências em eventos familiares nas folgas (E9) ressalta a necessidade de flexibilidade e planejamento para equilibrar demandas profissionais e familiares. Embora haja o reconhecimento dos desafios, também há uma crença na possibilidade de gerenciar esses conflitos com ajustes (E8), apontando para estratégias adaptativas como um jeito de mitigar as influências negativas sobre o bem-estar familiar.

Os dados sugerem que folgas e intervalos são importantes para recarregarem as energias, se conectarem com as famílias e realizarem outras atividades. Isso destaca a importância de políticas de trabalho que respeitem e protejam esses momentos de descanso. As estratégias utilizadas pelas participantes apontam para uma possível redução do estresse no trabalho e, por consequência, diminuem a rotatividade e melhoram o bem-estar psicológico.

Os finais de semana são o segundo período mais significativo para a conciliação entre trabalho e vida familiar. E2, E5, E7, E8, E10 e E11 mencionam os finais de semana como

momentos-chave para dedicar à família e ao lazer. Isso revela um padrão claro no qual as trabalhadoras dependem fortemente dos finais de semana para equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais. A implicação prática é a necessidade de garantir que as trabalhadoras tenham finais de semana livres para manter um equilíbrio saudável.

Algumas participantes, como E5 e E7, mencionam o uso de manhãs ou tardes alternadas para gerenciar suas responsabilidades. O conflito enfrentado pelas mulheres entre o trabalho e a família exige estratégias de gerenciamento, como flexibilidade no local de trabalho, apoio social, definição de prioridade e comunicação.

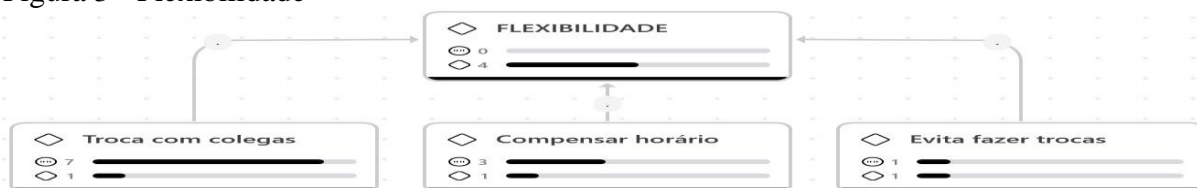
A E8 destaca o uso de folgas para viagens, o que sugere que algumas pessoas utilizam seus períodos de folga para atividades recreativas mais extensas. A literatura ressalta que as organizações que não adotam medidas para auxiliar os funcionários na conciliação de suas responsabilidades familiares e profissionais estão sob o risco de enfrentar desafios, como a retenção de talentos e a criação de um ambiente de trabalho saudável. Isso implica que, além do tempo diário ou semanal dedicado à família e ao lazer, os trabalhadores também valorizam e planejam períodos de férias mais longos e viagens para um descanso e recuperação.

Constata-se uma variabilidade significativa nas estratégias de conciliação das atividades pessoais com o trabalho noturno. Enquanto algumas dependem fortemente das folgas (E1, E4, E6 e E9), outras utilizam os finais de semana (E2, E5, E7, E10 e E11) ou horários específicos, como manhãs ou tardes (E5 e E7). A compreensão desses fatores são essenciais para a formulação de estratégias destinadas à harmonia da dimensão tempo. Essa variabilidade indica que não existe solução singular para todas as trabalhadoras e que as políticas de apoio ao equilíbrio trabalho-família precisam ser adaptáveis às necessidades individuais.

As respostas das participantes sobre como gerenciam seu tempo entre trabalho, família e lazer revelam a importância das folgas, horários de almoço, finais de semana, flexibilidade nos horários de trabalho e períodos de férias como estratégias relevantes para manter um equilíbrio saudável. As sugestões compartilhadas evidenciam a importância de estratégias que organizem o tempo com intenção de promover um ambiente de trabalho que reconheça e respeite a vida familiar e pessoal das trabalhadoras.

Isso tudo indica que a flexibilidade nos horários de trabalho constitui estratégia eficaz para aqueles que procuram um equilíbrio melhor entre trabalho e vida pessoal. Esses dados sugerem que políticas de trabalho flexíveis, como horários escalonados, são benéficas para a redução do conflito trabalho-família. Conforme a Figura 3, outro achado foi a flexibilidade. As unidades de registro encontradas foram: a necessidade trocar de horário com colegas (7), de compensar a troca de horário (3) e, até mesmo, aquelas que evitam fazer trocas (1).

Figura 3 - Flexibilidade



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maioria das participantes segue um padrão de trabalho, 12 horas seguidas em regime noturno, com 36 horas de folga. Isso proporciona longos períodos de descanso, mas também implica em períodos intensos de trabalho consecutivo, quando querem acumular dias de folga adicionais. Portanto, a flexibilidade é um fator importante para a conciliação das atividades. Essa flexibilidade é vista como essencial para atender demandas familiares, como cuidar dos filhos (E3) e equilibrar responsabilidades familiares e profissionais.

Algumas participantes (E2, E6, E7, E8, E10 e E11) mencionam a possibilidade de trocar turnos com colegas, geralmente com a autorização dos gestores (E2), sendo mais comum entre aquelas que também têm famílias (E6 e E8), para conciliar atividades pessoais e profissionais. As participantes evidenciam que os líderes estão cientes das necessidades individuais de trocas de turno para atender às demandas familiares (E3), refletindo uma gestão sensível às necessidades dos funcionários. Algumas participantes (E5 e E9) mencionam, no entanto, que, embora a flexibilidade enseje trocas de turnos, trabalhar mais dias à noite é desgastante a longo prazo, afetando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Existe, ainda, uma ponderação (E9) sobre evitar trocas excessivas para não comprometer o tempo de descanso e lazer.

A flexibilidade oferecida pelas trocas de turno é valorizada como modo de adaptar o trabalho à família, mas também suscita pontos sobre o equilíbrio entre trabalho noturno e bem-estar pessoal. Essa análise fornece *insights* para políticas organizacionais que visam a apoiar melhor a conciliação entre trabalho e vida familiar em contextos de trabalho noturno. A última unidade de contexto foi relacionada às insatisfações causadas pelo trabalho noturno. A unidade de contexto mais citada foi a falta de momento com a família (5), seguida pelas questões relacionadas a saúde (4) e a falta de segurança no trabalho (1), conforme mostrado na Figura 4.

Figura 4 - Insatisfações



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maioria das entrevistadas relatou influxos negativos na saúde em razão do cansaço gerado pelo trabalho noturno, fazendo com que elas deixem compromissos familiares e de saúde em segundo plano. Destacam-se os desafios enfrentados pelas trabalhadoras noturnas, como a dificuldade em participar de eventos familiares importantes (E1 e E9). Essa indisponibilidade influencia negativamente a dinâmica familiar, levando a uma menor participação e conexão emocional nas atividades cotidianas.

A falta de momentos com a família foi a unidade de registro mais citada, com cinco participantes relatando conflitos nessa área. A E5 mencionou que o trabalho noturno impede sua participação em aniversários e eventos especiais. A E9 destacou que o trabalho noturno compromete seu desempenho como mãe e esposa. Esses relatos corroboram a ideia de que a competição entre as obrigações do trabalho e as responsabilidades familiares causa

desequilíbrio e estresse, conforme a literatura. Os depoimentos indicam que o trabalho noturno prejudica a vida familiar, levando à sensação de desconexão e perda de momentos importantes.

A resposta de E1 exemplifica um choque significativo do trabalho noturno na saúde, pois o cansaço físico, muitas vezes, impede o cumprimento de planos pessoais, como ir à academia. Isso sugere uma interferência substancial no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, afetando a capacidade de cuidar da saúde física.

O influxo na saúde física e emocional também é evidente, conforme o depoimento de E7. A ausência em momentos de lazer e comemorações, como relatado por E8, transporta ao isolamento social e ao crescimento do estresse. Demais disso, a participante também relatou a falta de envolvimento em rituais de sono e atividades de lazer durante os plantões. Neste sentido, a literatura indica que estressores como esses resultam em exaustão, pensamentos negativos, autocrítica e até síndrome de *burnout*. O desgaste físico e emocional decorrente do trabalho noturno limita a capacidade de cuidar da casa e dedicar atenção plena à família, afetando a organização do lar e a qualidade do tempo dedicado aos entes queridos.

Outro ponto mencionado é a segurança no trabalho noturno. A E3 destacou a falta de profissionais e um ambiente de trabalho inseguro como fatores de insatisfação, sugerindo que a segurança no ambiente de trabalho noturno é uma preocupação significativa que deve ser abordada para garantir a proteção dos trabalhadores. Isso corrobora a literatura, que aponta que as mulheres em turnos noturnos enfrentam estressores frequentes, como jornadas duplas, alta responsabilidade, situações críticas, falta de profissionais qualificados e alta demanda por tarefas, o que mexe, negativamente, com sua saúde mental e desempenho profissional.

Esses fatores ressaltam a necessidade de uma abordagem holística que considere não apenas a saúde física, mas também a emocional e social das trabalhadoras noturnas. Problemas de saúde, segurança no ambiente de trabalho, conflitos entre trabalho e vida familiar e interferência negativa na saúde emocional e social são recorrentes. Ao reconhecer e entender esses conflitos, as organizações e gestores devem implementar estratégias para mitigá-los, como políticas de flexibilidade de horários, programas de assistência aos funcionários e uma cultura que promova o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Políticas organizacionais que promovem o bem-estar mental, como suporte psicológico, flexibilidade de horários e programas de saúde ocupacional, são indispensáveis para mitigar os efeitos adversos do trabalho noturno.

2.3 Conflito trabalho-família – dimensão tensão

A dimensão tensão refere-se a estressores ocupacionais que resultam em sintomas como ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Foram observados os estressores na saúde física e mental e os estressores advindos da família das participantes, conforme Figura 5.

Figura 1 - Dimensão tensão



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Primeiramente, foi analisada a unidade de contexto "saúde física e mental". Em relação às interferências negativas do trabalho noturno na saúde, foram observados os seguintes problemas: acúmulo de sono (5), falta de ânimo para realizar outras tarefas (4), ansiedade (3) e síndrome do pânico (2). Para uma entrevistada, não foram identificados influxos negativos, enquanto outra relatou melhorias em aspectos pessoais (Figura 6).

Figura 6 - Saúde física e mental



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As entrevistadas E2 e E5 apontam o desafio do acúmulo de sono em decorrência do trabalho noturno, afetando sua capacidade de desempenho, tanto no trabalho quanto nas atividades pessoais. Em contraste, E3 adota estratégias para gerenciar seu sono durante o tempo de folga. Essa variação nas estratégias da gestão do sono destaca a importância de políticas organizacionais que apoiem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores noturnos. Conforme a literatura, além dos sinais psíquicos, também são comuns distúrbios ansiosos e/ou depressivos, insônia, dificuldades de concentração, conflitos emocionais, aflição, psicose, problemas nos relacionamentos interpessoais, irritabilidade e dificuldade de relaxar.

Em sua maioria, as entrevistadas relataram influências significativas na saúde mental em consequência trabalho noturno. A E1 mencionou o uso de medicação para ansiedade e insônia, destacando como esses sintomas afetavam seu bem-estar emocional antes do tratamento. A E9 também identificou problemas de ansiedade e síndrome do pânico, sugerindo uma associação direta entre o trabalho noturno e questões psicológicas adversas. Esses relatos indicam um desafio significativo no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, influenciando, negativamente, no bem-estar emocional.

A falta de sono e o estresse associado ao trabalho noturno também mexem com o ambiente familiar dos entrevistados. A E1 menciona irritação devido ao barulho antes de fazer uso de medicação, indicando como o estresse prévio ao trabalho influencia, negativamente, os relacionamentos familiares. A E7 aponta que o trabalho noturno afeta seu sono e motivação, o que tem implicações negativas na interação familiar e na qualidade de vida em casa. Esses relatos destacam a necessidade de apoio familiar e estratégias de gerenciamento eficazes para mitigar esses influxos. A E6, por exemplo, divide responsabilidades com sua rede de apoio, sugerindo que suporte externo auxilia a equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal.

Respostas como as da E5 e E6 indicam problemas significativos relacionados à qualidade do sono e ao relaxamento do corpo durante o período de folga. A falta de sono adequado impõe dores físicas e sensação contínua de alerta, afetando, negativamente, a saúde física e mental. De outra parte, E8 demonstra uma tentativa de encontrar equilíbrio entre corpo e mente, apesar do cansaço associado ao trabalho noturno. Isso sugere uma capacidade de

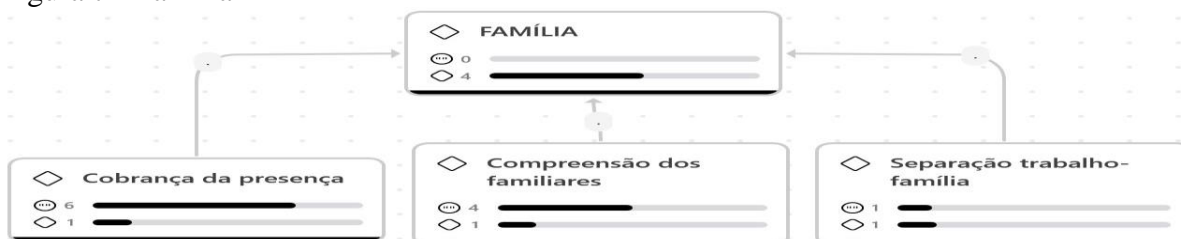
adaptação e a procura por estratégias para mitigar as influências negativas do trabalho noturno. Corroborando os relatos, a literatura afirma que as mulheres trabalhadoras noturnas enfrentam frequentes estressores, incluindo jornadas duplas, altos níveis de responsabilidade, assistência a situações críticas, falta de profissionais qualificados e alta demanda de tarefas.

E2 e E5 apontam o desafio do acúmulo de sono em consequência do trabalho noturno, o que afeta sua capacidade de desempenho, tanto no trabalho quanto nas atividades pessoais. Entrementes, a E3 adota estratégias para gerenciar seu sono durante o tempo de folga, ao passo que outras, como E6, mencionam exaustão que limita sua capacidade de crescimento profissional. Essa variação nas estratégias da gestão do sono destaca a importância de políticas organizacionais que apoiem a saúde e o bem-estar das trabalhadoras noturnas. Isso corrobora a literatura, a respeito dos problemas de saúde física e mental dos trabalhadores noturnos.

As respostas variam de pessoa para pessoa, com algumas relatando influxos severos e outras menos afetadas. Isso reflete a complexidade do conflito trabalho-família, em que distintos contextos pessoais e profissionais influenciam o modo como o trabalho noturno é percebido e vivenciado. Por exemplo, a E1 afirma que “negligenciei minha saúde, substitui a academia e caminhadas por refeições rápidas e pouco saudáveis”. A E4 também relatou dificuldades em manter hábitos saudáveis, precisando organizar as tarefas domésticas nas folgas e não conseguindo cuidar da saúde. A literatura indica que mulheres em turnos noturnos enfrentam o desafio de equilibrar obrigações familiares e domésticas com responsabilidades profissionais, o que leva a sobrecarga física e emocional e a graves consequências para a saúde mental e física. O autocuidado está na partilha das trabalhadoras, conforme relatado (E6 e E10).

Isso traz choques para a vida familiar. Conforme a Figura 7, esses se manifestam por meio de cobranças em relação a comparecimentos a atividades familiares (6). Também foi relatada, entretanto, a compreensão por parte dos familiares (4) e expressa a existência de uma separação entre as atividades de trabalho e família (1) para promover um equilíbrio.

Figura 7 - Família



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação às cobranças realizadas por familiares, a E9 afirmou que a família aceita, mas questiona quando não cumpre algum compromisso. A E11 mencionou que os impactos se manifestam nas noites fora de casa, refletindo desafios persistentes como expectativas não atendidas e choque emocional da separação física durante a noite. Ademais, a E4 relatou que os familiares sentem “falta de uma comida quentinha”, destacando necessidades práticas não atendidas. Outras respostas refletem uma complexidade emocional mais profunda, em que a presença e a energia emocional são requisitadas, mesmo na ausência física. Isso está de acordo

com a literatura, uma vez que essa dinâmica instala um sentimento de culpa, especialmente entre as mulheres que optam por continuar suas carreiras enquanto têm filhos pequenos.

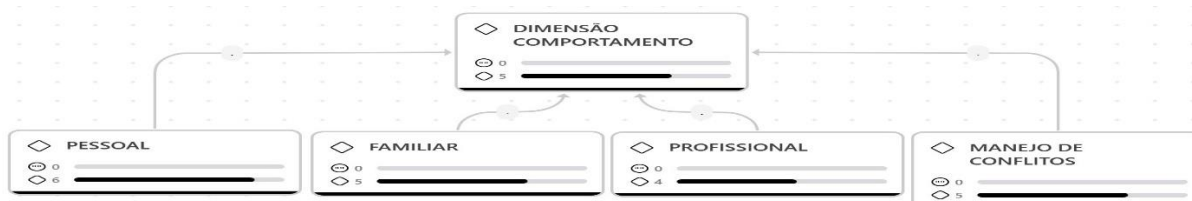
Apesar das cobranças, algumas respostas indicam um nível de aceitação e apoio por parte da família. Por exemplo, a E2 mencionou que, em razão da idade dos filhos, não havia tantos questionamentos em casa. A E8, apesar dos comentários, recebia apoio em relação às escolhas feitas. Isso sugere que, com o tempo, a família tende a se adaptar à rotina de trabalho noturno e a reconhecer e aceitar as decisões individuais destas mulheres.

Outras respostas apontam para choques emocionais e práticos. A E6 mencionou que, embora receba apoio, sente falta da presença familiar, enquanto a E7 relatou resistência e cobrança quanto à presença e energia em alguns momentos. Essas reações indicam que, apesar do apoio geral, a ausência física durante a noite desequilibra a dinâmica familiar e as expectativas de interação.

2.4 Conflito trabalho-família – dimensão comportamento

Nesta dimensão, destaca-se que as pessoas enfrentam dificuldades para ajustar seu comportamento a fim de atender às demandas dos múltiplos papéis que lhes são exigidos. Nesta dimensão, emergiram as unidades de contexto: pessoal (6), profissional (4), familiar (4) e manejo de conflitos (6) (Figura 8).

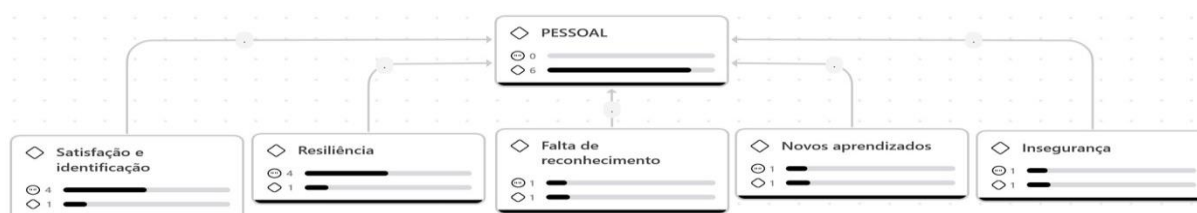
Figura 8 - Dimensão comportamento



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

No que diz respeito à unidade de contexto pessoal, surgiram 5 unidades de registro: satisfação e identificação (4), resiliência (4), a falta de reconhecimento (1), novos aprendizados (1) e a insegurança (1), conforme a Figura 9.

Figura 9 - Pessoal



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As unidades de registro mais recorrentes foram satisfação e identificação e resiliência. As participantes denotam uma diversidade de sentimentos em relação ao trabalho e sua integração com a vida familiar. Algumas revelam satisfação e identificação com suas funções profissionais (E2, E4, E8 e E9), o que concorre para um equilíbrio positivo entre trabalho e vida pessoal, promovendo um ambiente familiar mais harmonioso.

Algumas entrevistadas têm uma capacidade notável de resiliência. Isso fica evidente nos depoimentos da E3, que afirmou não ver o horário de trabalho como um peso, e da E6, ao

mencionar que “é um malabarismo, uma hora algo cai, mas vamos pra frente”. A E10 ressaltou que o trabalho noturno proporcionou recursos para melhorar aspectos pessoais, sugerindo uma resiliência e uma capacidade de adaptação ao ambiente desafiador. A E11 mencionou que as influências negativas são compensadas em outras áreas, indicando uma capacidade de equilibrar as demandas do trabalho noturno com outras esferas da vida.

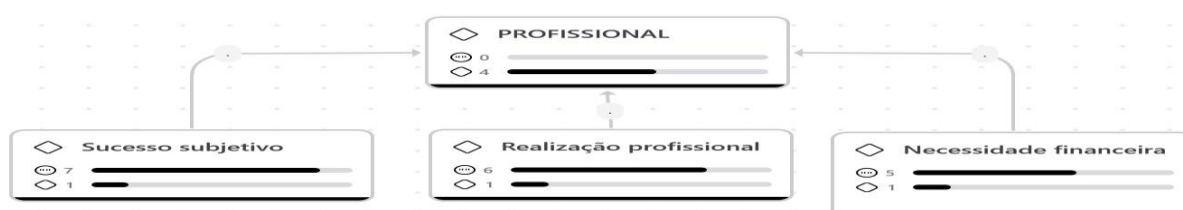
Essas estratégias são essenciais para o ajuste psicológico e emocional de quem enfrenta o conflito trabalho-família, em razão do trabalho noturno. Essas respostas indicam o tentame consciente de separar o trabalho noturno da vida familiar, promovendo uma resiliência e um equilíbrio emocional mais fortes. Esses achados apoiam resultados anteriores na literatura, que associam o fator resiliência ao conflito entre trabalho e vida familiar.

Enquanto algumas entrevistadas demonstram satisfação e identificação com ocupações profissionais, outras enfrentam desafios, como insegurança e não reconhecimento. A disposição para novos aprendizados é uma característica a influenciar, significativamente, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Esse achado contraria estudos anteriores, uma vez que os autores encontraram uma relação entre o conflito trabalho-família e a insatisfação no trabalho.

Por exemplo, a E6 menciona que a exaustão limita sua capacidade de procurar crescimento profissional. Essa exaustão não afeta somente o desempenho no trabalho, mas também diminui a energia disponível para atividades familiares e pessoais, exacerbando o conflito trabalho-família. Em contraste, a disposição para aprender e crescer, como observado na E7, constitui uma vantagem, mas também é capaz de implicar em maior dedicação de tempo e energia no trabalho. Isso é passível de resultar em menor disponibilidade para a família, criando um conjunto de desafios para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Tencionou-se analisar a importância do contexto profissional para a dimensão comportamento. Observou-se a procura pelo sucesso subjetivo (7), a realização profissional (6) e a necessidade financeira (5) como fatores determinantes, conforme ilustrado na Figura 10.

Figura 2 - Profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As participantes relataram distintas percepções sobre a importância do contexto profissional, destacando aspectos financeiros emocionais e sociais. Algumas veem o trabalho como uma modalidade de sucesso subjetivo (E2, E4, E5, E6, E7, E9 e E11) e profissional (E2, E3, E7, E8, E10 e E11), enquanto outras o valorizam como uma fonte de renda e sustento (E1, E2, E5, E6 e E9). Essas perspectivas sugerem que a motivação para o trabalho varia entre as pessoas, influenciando como percebem e enfrentam os desafios do conflito trabalho-família.

Diferentes pessoas enfrentam distintos tipos de desafios ao conciliar responsabilidades. Enquanto algumas destacam a realização profissional como um motivador (E4 e E11), outras

reconhecem os influxos negativos que o trabalho denota na dinâmica familiar, especialmente quando há demandas de tempo e energia (E8). Essa diversidade de perspectivas aponta para a necessidade de abordagens individualizadas na gestão do conflito trabalho-família.

Para aquelas que veem o trabalho como uma fonte de realização profissional e pessoal (E7 e E9), a influência positiva no ambiente familiar é perceptível pela sensação de contribuir com a sociedade e para o bem-estar da família. Para aquelas que experimentam desafios na conciliação (E8), no entanto, o conflito vai resultar em estresse e dificuldades emocionais.

Sobre ser uma fonte de realização pessoal e profissional, o trabalho também tem como finalidade suprir necessidades materiais, como renda e o funcionamento da casa. Isso indica que, para muitas, o trabalho perfaz um papel integral, não apenas na subsistência, mas também na realização de metas e aspirações individuais e familiares.

A diversidade de percepções sobre o trabalho também destaca a importância de estratégias de suporte e políticas organizacionais que reconheçam e respondam às necessidades individuais dos funcionários. Em última análise, entender o conflito trabalho-família não apenas como um desafio, mas como uma oportunidade para melhorar a qualidade de vida, é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Em seguida, quis-se identificar a importância da família para a dimensão comportamento. Observou-se que a família não afeta questões de trabalho (2), contribui para a procura por equilíbrio (4) e fornece apoio (1), conforme ilustrado na Figura 11.

Figura 3 - Familiar



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As entrevistadas mencionam um malabarismo constante para equilibrar as demandas do trabalho, família e afazeres domésticos (E4, E5, E6 e E9). Apesar de tentar obter um equilíbrio de papéis, a E9 reconhece a complexidade de suas responsabilidades, sugerindo uma experiência de tentativa contínua de gerenciar múltiplos papéis, pois qualquer desequilíbrio tem influências significativas em sua vida pessoal e profissional. Isso ressalta a importância da participação ativa da organização nesse processo. É essencial promover o equilíbrio das trabalhadoras e o comprometimento ético-político das instituições com trabalhadores noturnos.

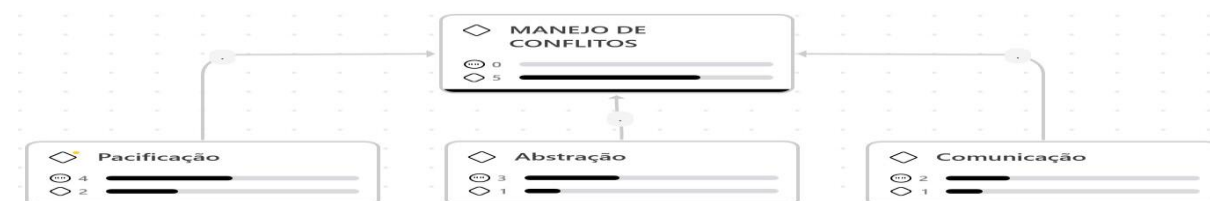
A perda de identidade (E7, E10 e E11) revela uma incerteza sobre seu desempenho em lidar com os diversos papéis desempenhados. O apoio mencionado para minimizar os choques desses conflitos (E8) é de supina relevância, destacando a importância do suporte social e familiar no manejo dessas pressões. Isso corrobora a literatura, que destacou a importância do papel da família como mediadora na relação entre o conflito trabalho-família.

Embora atualmente os conflitos entre trabalho e família não afetem mais as entrevistadas E2 e E3, isso indica uma fase de estabilidade temporária ou uma percepção

momentânea de equilíbrio. A menção de não ter demandas conflitantes vai refletir na maneira como a entrevistada percebe a gestão atual das obrigações familiares e profissionais, mas, não necessariamente, exclui desafios latentes.

Essas características complexas e multifacetadas destacam a importância de uma abordagem equilibrada entre trabalho e família. É preciso explorar como esses aspectos influenciam as experiências pessoais e as estratégias adotadas para lidar com esses conflitos. Esta pesquisa demandou, então, compreender como as entrevistadas manejam os conflitos vivenciados no âmbito do trabalho e da família, sendo identificadas as unidades de registro: Pacificação (3), Abstração (3) e Comunicação (2), conforme apresentado da Figura 12.

Figura 4 - Manejo de conflitos



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As respostas indicam uma tendência inicial de evitar confrontos diretos no trabalho, possivelmente para minimizar estresse ou conflitos adicionais. Isso reflete uma estratégia de manejo para lidar com pressões do trabalho por meio da paciência e pacificação dos conflitos (E4, E5, E6 e E9), o que é indicativo de um nível elevado de inteligência emocional.

Três entrevistadas (E1, E10 e E11) mencionaram que tentam abstrair-se dos problemas. A E10, por exemplo, afirmou que o trabalho a faz esquecer um pouco das preocupações, mas que evita pensar neles quando está trabalhando. A comunicação, mencionada pelas E4 e E6, destaca a importância do diálogo como uma das principais estratégias para lidar com problemas no trabalho. Isso sugere uma abordagem colaborativa e assertiva na resolução de conflitos, priorizando um ambiente de trabalho harmonioso.

As respostas evidenciam variadas estratégias de enfrentamento dos problemas no trabalho, refletindo uma diversidade de abordagens para lidar com os conflitos capazes de chocar tanto o ambiente profissional quanto a esfera familiar. Embora uma rede de apoio e estratégias de adaptação possam atenuar alguns dos efeitos negativos, é necessário que as empresas implementem políticas de suporte e segurança, promovam práticas de saúde e bem-estar e, ainda, considerem a flexibilidade de horários para minimizar os conflitos.

3 CONCLUSÃO

O conflito trabalho-família constitui tema central na sociedade contemporânea, com a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, o que levou a um aumento considerável dos conflitos entre as responsabilidades profissionais e familiares. Com o objetivo de superar esses conflitos, muitas mulheres recorrem a opções como o trabalho noturno, para equilibrar suas demandas profissionais com as próprias responsabilidades familiares.

Esta pesquisa é de caráter qualitativo-descritivo, utilizando entrevistas com 11 participantes, trabalhadoras noturnas do setor de saúde. O objetivo foi investigar como se caracteriza o conflito trabalho-família vivenciado por trabalhadoras noturnas da área da saúde.

Quanto ao perfil sociodemográfico, observou-se que o tempo de trabalho noturno varia de dois a dez anos. Três entrevistadas possuem sete anos de experiência, duas têm oito anos, duas têm cinco e as restantes dois, quatro, seis e dez anos de experiência noturna. Essa variação ensejou explorar como a adaptação ao trabalho noturno evolui à medida do tempo e como isso é capaz de influenciar o equilíbrio entre trabalho e vida familiar. Profissionais contando mais anos de trabalho noturno podem ter desenvolvido estratégias mais eficazes para lidar com as adversidades ou, por outro lado, estar mais suscetíveis ao desgaste físico e mental.

Considera-se que esse objetivo foi atingido, ao caracterizar o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres trabalhadoras noturnas. A pesquisa logrou responder à indagação central, identificando os principais conflitos relacionados ao trabalho noturno.

O estudo relevou que, em sua maioria, as entrevistadas trabalham em regime de 40 horas semanais ou em turnos prolongados, como 12x36, 24x36, 24x24. Esses regimes implicam longos períodos de trabalho seguidos de fases de folga. Embora esses regimes propiciem períodos de descanso prolongados, eles também resultam longas horas afastadas de casa, o que exacerba o conflito entre o trabalho e as responsabilidades familiares. A variabilidade nas jornadas de trabalho, juntamente com as exigências emocionais e físicas do trabalho na área de saúde, influencia significativamente a qualidade do tempo disponível para a família.

De tal maneira, o perfil da amostra revela uma diversidade de regimes de trabalho, funções e tempos de experiência no trabalho noturno entre os profissionais de saúde. Este estudo oferece uma visão dos variados aspectos do trabalho noturno que influenciam, negativamente, no equilíbrio entre trabalho e vida familiar, levando em consideração o tipo de contrato, carga horária, função desempenhada e tempo de experiência. Compreender esses fatores vai conduzir o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para suavizar o conflito trabalho-família e promover melhor bem-estar entre os profissionais de saúde noturnos.

O primeiro objetivo específico, que investiga o conflito trabalho-família com suporte na dimensão tempo das trabalhadoras noturnas, revelou diversas unidades de registro nos relatos. Observou-se que, das 11 mulheres entrevistadas, três detêm um olhar mais tendido para as demandas familiares, não permitindo que as atribuições profissionais conflitem com o desempenhar da função de dona de casa, mãe e/ou esposa. As oitos participantes restantes, no entanto, compartilharam experiências similares, indicando que o conflito trabalho-família é acentuado quando se trabalha no período noturno.

Para as entrevistadas, esses conflitos são oriundos das ausências de festividades, jantares diários e rituais de sono com os filhos e companheiros. Apesar da flexibilidade para trocas de escalas, suscetível de ser acordada entre as profissionais, por vivenciarem de maneira unanime, o trabalho noturno acarreta consequências. Durante as entrevistas com as trabalhadoras noturnas, relatou-se a ausência de autocuidado, que se intensifica à medida que os conflitos de papéis ocorrem. Isso inclui a negligência da qualidade de sono, o cuidado com o corpo, a

ausência de atividades físicas e a falta de atenção à saúde emocional. Em adição, uma das entrevistadas mencionou preocupações com a segurança nos espaços em razão do número reduzido de profissionais, o que torna o ambiente vulnerável a conflitos com os pacientes e gera sinais de alerta constantes, medo e insegurança na profissional.

O segundo objetivo específico, que investiga o conflito trabalho-família com base na dimensão tensão nas trabalhadoras noturnas, revelou uma série de problemas significativos. Remansaram identificados sobrecarga de trabalho, ausência das vivências familiares e adoecimento físico e mental como principais fontes de tensão.

Por serem trabalhadoras noturnas, essas mulheres se envolvem profundamente em todos os papéis da relação trabalho-família, verbalizando sentimentos ligados ao sucesso e fracasso em suas atuações como mulher, profissional, mãe e dona de casa. Nas experiências compartilhadas, é destacada a dedicação às noites de trabalho, em vez de vivenciar jantares diários, as festividades ou uma noite de sono confortável. Esses fatores contribuem para a sobrecarga, pois, além da dedicação ao trabalho, ainda gerenciam a rotina de doméstica, mantendo-se em um estado de alerta constante.

O terceiro objetivo específico, que investiga os conflitos trabalho-família com base na dimensão comportamento, revelou que, no contexto pessoal, há uma satisfação e identificação com o trabalho realizado, mas que é necessário desenvolver a resiliência para se manter nas atividades. Demais disso, a falta de reconhecimento e a insegurança vivida no trabalho trazem prejuízos para a saúde mental das trabalhadoras; no entanto, lidar com os conflitos proporciona novos aprendizados. No âmbito profissional, foi proporcionada a oportunidade de realização pessoal, bem como o foi uma sensação de sucesso subjetivo, incluindo a possibilidade de contribuir para a sociedade e a necessidade de garantir renda financeira. Toda essa dedicação ao trabalho reflete-se no âmbito familiar. Embora algumas trabalhadoras mencionem que família não afeta questões de trabalho, outras demandam por equilíbrio e apoio dos familiares.

Este estudo intenta oferecer uma compreensão mais profunda dos conflitos enfrentados por profissionais da área da saúde que atuam no trabalho noturno. Sobre destacar os desafios específicos vivenciados por essas profissionais, ele procura esclarecer como suas condições de saúde são chocadas, o que tem implicações diretas na rotatividade e no absenteísmo. Com essas descobertas, o estudo objetiva, não apenas, operar novas percepções sobre a complexidade do trabalho noturno na saúde, mas, também, fornecer subsídios para a formulação de políticas de gestão de pessoas focadas na melhoria da qualidade de vida, pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Infográficos Mulheres 2023**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2023.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy Management Review**, Nova York, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.