



MARINHA DO BRASIL
CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO PARA OFICIAL DE NÁUTICA - APNT



PAULO FERNANDO ZONZIN



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: REFLEXO DAS
TEORIAS MOTIVACIONAIS NAS EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO**

RIO DE JANEIRO
2013

PAULO FERNANDO ZONZIN

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: reflexo das teorias motivacionais nas
empresas de navegação**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para a conclusão Curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Náutica - APNT, ministrado no Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

**Orientador (a): 1T (RM2-T) Raquel da
Costa Apolaro**

Rio de Janeiro
2013

PAULO FERNANDO ZONZIN

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: reflexo das teorias motivacionais nas
empresas de navegação**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para a conclusão Curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Náutica - APNT, ministrado no Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Orientador (a): 1T (RM2-T) Raquel da Costa Apolaro

Pedagoga / Bacharel em Biblioteconomia

Mestre em Educação

Banca Examinadora (apresentação oral):

Prof. (nome, titulação e instituição)

Prof. (nome, titulação e instituição)

Prof. (nome, titulação e instituição)

Nota: _____

Nota Final: _____

Data da Aprovação: ____/____/____

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que me deu o dom da vida, à minha esposa - Maria Fernanda Linhares Ferreira Zonzin, que sempre somou forças para o alcance dos nossos objetivos, além de meu irmão Pedro Fernando Zonzin Filho, incansável sempre à ajudar nos momentos mais difíceis.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos amigos da embarcação e empresa em que trabalho, aos que fizeram o curso comigo e a todos os outros que durante esse período me apoiaram e incentivaram.

Aos professores que sempre me atenderam com tanta dedicação, acreditando em meu potencial acadêmico.

A professora e orientadora Tem. Raquel Apolaro, por seu apoio e inspiração no amadurecimento de meus conhecimentos e conceitos e pelo incentivo que me levou a execução e conclusão desta Monografia.

A todas as pessoas que direta e indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho dando-me força e acreditando em minha vitória.

*Escolhe um trabalho de que gostes, e não
terás que trabalhar nem um dia na tua vida.
(Confúcio)*

RESUMO

Esta monografia faz uma análise sobre A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o reflexo das Teorias Motivacionais nas Empresas de Navegação. Trata-se de uma pesquisa, com uso de métodos de cunho bibliográfico e exploratório. Seus objetivos incluem avaliar até que ponto a QVT pode colaborar de modo positivo na motivação de pessoas que trabalham embarcadas visto a acirrada competitividade que assola o ambiente empresarial, sendo que a QVT e motivação não podem ser percebidos separadamente. Será utilizado associações entre QVT e teorias motivacionais, assim como questionário realizado com Oficiais de Náutica, ligados à parte administrativa e operacional de Embarcações e Unidades Marítimas em que trabalham, de diferentes Empresas de Navegação em diversas áreas de atuação marítima. Tanto a QVT como as teorias motivacionais quando presentes em uma organização geram maior competitividade no mercado e tal valor se reflete em benefícios e ganhos não somente para seus colaboradores, mas também para a empresa e isso se reflete também no trabalho, seja ele a bordo ou não. Durante vários anos, estudos foram realizados para conhecer e identificar as necessidades e os anseios das pessoas a fim de compatibilizá-los com sua atuação no trabalho. Esta monografia lança algumas reflexões sobre possíveis consequências da QVT no aspecto comportamental e fatores internos como insatisfação no trabalho, sobretudo a bordo, estresse e frustração quando os programas baseados nas teorias estudadas não são implementadas com eficiência. Ressalta-se que serão citados alguns dos mais importantes conceitos de QVT e seus programas, bem como as teorias motivacionais de Maslow e de Frederick Herzberg.

Palavras-chave: Empresas de Navegação. Qualidade de Vida no Trabalho. Organização. Motivação.

ABSTRACT

This monograph is an analysis of the Quality of Work Life (QWL) and the reflection of Motivational Theories in Shipping Companies. This is a research, using bibliographical and exploratory methods. Its objectives include evaluate the extent to which QWL can contribute in a positive way in motivating embarked employees due to stiff competitiveness plaguing the business environment, and the QWL and motivation can't be perceived separately. It will be used associations between QWL and motivational theories, as well as a questionnaire answered by Nautical Officers, who were connected to the administrative and operational Ship and Offshore Units in working in different Shipping Companies in various fields of the maritime activity. Both QVT as motivational theories when present in an organization generate greater market competitiveness and that value is reflected in benefits and gains not only for employees but also for the company and this is also reflected in the work, whether on board or not. For several years, studies have been conducted to identify and meet the needs and desires of people in order to make them compatible with his performance at work. This monograph sheds some reflections on the possible consequences of QVT behavioral aspect and internal factors such as job dissatisfaction, especially on board, stress and frustration when programs based on the theories studied are not implemented efficiently. We emphasize that will be cited some of the most important concepts of QVT and its programs, as well as the motivational theories of Maslow and Frederick Herzberg.

Keywords: Shipping Companies. Quality of Work Life. Organization. Motivation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT	11
2.1	A importância da QTV	13
2.2	Modelos de QVT	14
2.2.1	Modelo de QVT de Nadler e Lawler	14
2.2.2	Modelo de QVT de Hackman e Oldhan	15
2.2.3	Modelo de QVT de Walton	15
2.2.4	Relação entre QVT em Ambientes de Confinamento	16
3	MOTIVAÇÃO	19
3.1	Teorias motivacionais	19
3.2	Teoria das necessidades de Maslow	19
3.2.1	Necessidades Fisiológicas	20
3.2.2	Necessidade de Segurança	20
3.2.3	Necessidades Sociais	21
3.2.4	Necessidade de Estima	21
3.2.5	Necessidade de Auto-realização	21
3.3	Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg	22
3.3.1	Fatores Motivacionais	23
3.3.2	Fatores Higiênicos	23
3.4	Alguns fatores que influenciam a motivação do profissional marítimo	23
4	PROGRAMAS DE BEM-ESTAR DOS COLABORADORES	26
4.1	Implementação de programas de QVT nas empresas de navegação	26
4.2	Questionário comentado sobre QVT e motivação	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

1 INTRODUÇÃO

A ciência tem como objetivo chegar à veracidade dos fatos por meio de um método que permita atingir determinado conhecimento, e a pesquisa como principal atividade acadêmica, pois através do conhecimento adquirido através dessa experiência que se pode formular um pensamento crítico e renovador a respeito do tema em estudo.

Para a realização deste *paper* foi utilizada a pesquisa bibliográfica para a construção do referencial teórico, mediante levantamento em livros, publicações acadêmicas ou não, teses, dissertações e sítios na internet pertinentes aos objetivos deste estudo.

Ressalta-se que a pesquisa bibliográfica assume uma grande importância em todo trabalho científico e influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho.

Acredita-se haver pouca discordância que, tanto as organizações de modo geral, quanto as pessoas têm realizado um grande esforço e sacrifício para se manterem no mercado e sobreviverem a tantas mudanças e informações que se renovam a cada dia. Os modelos e ferramentas de gestão são aperfeiçoados todos os dias, mas de igual forma, infelizmente, não acontece em todas as empresas, incluindo-se aí as empresas que operam nas diversas áreas marítimas.

Muitas organizações conseguem vislumbrar a necessidade de investir em qualidade de vida no trabalho (QVT), visando proporcionar a melhora do bem-estar do colaborador, suas condições de trabalho e satisfação quanto a sua execução, melhorando sua capacidade de produção e como consequência, obtendo melhores resultados para a empresa.

Tornou-se de suma importância para as organizações investirem em seus colaboradores, tanto no que diz respeito a treinamentos de forma a desenvolver suas habilidades, observar e motivar o potencial individual quanto na QVT, que está relacionado ao ambiente propriamente dito, relações interpessoais, programas de benefícios, etc.

Sentimentos internos como ambições, expectativas de crescimento na carreira ou projeto de vida, reconhecimento profissional, são inerentes ao ser humano. Isso quer dizer que ele se envolve e, ter a idéia que o homem trabalha apenas visando à conquista do salário pode ser um engano e, inseridos nesse novo modelo de mercado, torna-se quase impossível não pensar em QVT, sempre amparados na questão da competitividade organizacional.

O objetivo deste *paper* consiste em analisar se os programas de QVT influenciam na motivação dos trabalhadores embarcados no contexto organizacional pensando na acirrada competição que assola o ambiente empresarial no setor marítimo.

Embora muitas empresas de navegação saibam da importância de se ter um ambiente saudável a bordo para seus colaboradores, muitas vezes o custo de implantação destes programas são um empecilho, mesmo com todos os benefícios que podem ser gerados por eles, tanto para o empregado quanto para a organização.

Uma pessoa inserida num ambiente que lhe favoreça, que lhe permita criar, que lhe motive, trabalha com mais eficiência, concentração, produtividade, criatividade e com menor margem de erros.

A metodologia aplicada será descritiva, com abordagem de cunho bibliográfico de autores como Chiavenato, Limongi-França, Banov, Maximiano entre outros, e exploratória através de um questionário direcionado à Oficiais Mercantes de algumas Empresas de Navegação (de Longo Curso, Cabotagem e *Offshore*) e Empresas de Exploração Petrolífera.

Para definir o tipo de pesquisa realizada, utilizam-se os dois critérios básicos propostos por Vergara (2004), que a classifica quanto aos fins e quanto aos meios.

I - Quanto aos fins esta será uma pesquisa:

- a) **Explicativa**, pois tem como objetivo tornar o assunto inteligível, buscando quais os fatores que, de alguma forma, contribuem para a ocorrência do fenômeno;
- b) **Exploratória**, pois usa como ferramenta um questionário direcionado a profissionais atuantes na área de interesse.

II - Quanto aos meios, serão utilizados:

- a) **Pesquisa Bibliográfica**, por ser fundamentada em referencial teórico desenvolvido a partir de livros, teses, dissertações e artigos que abordam questões pertinentes ao tema estudado;
- b) **Questionário**, visando colher informações que possibilitem explicitar o real nível de desenvolvimento, erros e melhorias necessárias nas empresas em relação a este tema, para que possamos ter uma base de consulta futura que permita mensurar se continuamos evoluindo nesse aspecto ou não.

Este estudo sobre QVT e motivação não podem ser percebidos separadamente. Para tanto será utilizado associações entre QVT e teorias motivacionais.

Ambas quando presentes em uma organização, sobretudo que lidam com colaboradores embarcados, geram maior competitividade no mercado e tal valor se reflete em benefícios e ganhos para a empresa e ao trabalhador.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi criado por Loius Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenhos de cargos. Para ele, o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades eram preocupações relacionadas ao conceito de QVT.

Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho (CHIAVENATO, 2010).

Ainda segundo o mesmo autor, para se alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam recompensadas de forma adequada pelas suas contribuições (CHIAVENATO, 2010).

Assim, a QVT pode ser considerada como sendo a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização (FRANÇA, 2009).

Huse e Cummings definem a QVT como sendo:

[,,] uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização em que se destacam: a preocupação com o trabalhador e a eficácia organizacional; e a participação do trabalhador nos assuntos e decisões do trabalho (ARAÚJO, 1997, p. 37).

França (2009) esclarece ainda, que alguns temas da ciência têm influenciado e contribuído para a construção de novas abordagens em gestão de pessoas e qualidade de vida no Trabalho (QVT) que serão apresentadas a seguir:

- a) Saúde: A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu nos anos 80 Saúde como preservação da integridade física, mental e social - um completo bem-estar biopsicossocial - e não apenas ausência de doença, com maior expectativa de vida e avanços biomédicos;
- b) Ecologia: parte da premissa que o homem é parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema dos seres vivos e dos insumos da natureza;

- c) Engenharia: Por meio da ergonomia, com maior capacidade de construir objetos e ambientes – extensão das necessidades humanas -, de forma cada vez mais confortável, eficaz e harmônica na interface pessoas-trabalho;
- d) Psicologia: Junto com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e das perspectivas de vida na análise e inserção de cada pessoa no seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais;
- e) Sociologia: Resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos;
- f) Economia: Enfatiza a consciência social de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver a responsabilidade social e a globalização;
- g) Administração: Com o aumento da capacidade de mobilizar recursos, cada vez mais sofisticados e impactantes em termos tecnológicos, diante de objetivos mais específicos, rápidos e mutantes.

De acordo com Maximiano (2009, p. 271), a qualidade de vida no trabalho “consiste na visão mais ampla das concepções existentes sobre a motivação e a satisfação, baseando-se em uma visão integral dos seres humanos, denominado de enfoque biopsicossocial, o qual propõe a visão integrada dos seres humanos”.

Tal enfoque argumenta que a saúde consiste no completo bem-estar biológico, psicológico e social, definição esta, adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986 (MAXIMIANO, 2009).

Segundo Maximiano (2009, p. 271), “as teorias convencionais preocupam-se predominantemente com a satisfação das pessoas, sem abordar a correlação entre o *stress* e o trabalho”.

O conceito de QVT, além do enfoque biopsicossocial, baseia-se em uma visão ética da condição humana, visando identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais.

O conceito adotado neste estudo é de que QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

Desta forma, a QVT pode ser avaliada sob a ótica da satisfação dos funcionários e sob a ótica das práticas da empresa.

2.1 A importância da QTV

Na história, observa-se que no início o homem trabalhava para suprir e garantir sua subsistência e necessidades básicas. Após a Revolução Industrial, o trabalho torna-se o ponto central da vida do homem (CAVASSANI, 2006).

O homem moderno passa a maior parte de sua vida se esforçando, desprendendo sua energia e dedicação ao seu trabalho e em seu local de trabalho. O local de trabalho pode ser também sua casa, hotéis, em viagens, isso porque a tecnologia hoje nos permite que seja assim. Em todos os lugares pode-se “trabalhar” para a organização.

A pressão por resultados, o mercado competitivo, a busca para estar sempre atualizado faz com que o trabalho seja uma constante na vida do homem.

Dentro deste cenário, as organizações começam a perceber cada vez mais que o alcance de resultados ocorre por causa do ser humano. As pessoas são as principais detentoras de conhecimento, são delas a capacidade de raciocínio, de inovação, de criatividade, de solucionar problemas. Máquinas não fazem nada sem que haja um homem para executá-la (CAVASSANI, 2006).

Por isso, torna-se importante oferecer um ambiente de trabalho favorável, onde haja conforto, segurança, respeito e bem-estar, que possa proporcionar ao homem o estímulo e uso de toda sua capacidade.

Cavassani (2009, p. 2) complementa que:

[...] a busca pela QVT e a implementação de ações visando melhorias para as pessoas, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva.

As organizações devem se preocupar em identificar os fatores que não contribuem para a qualidade de vida e assim que identificados, organizar políticas com ações visando minimizar ou eliminar tais fatores, lembrando que a qualidade de vida do colaborador não está apenas no ambiente de trabalho, mas também em sua vida familiar e social.

A QVT desempenha suma importância para assegurar maior produtividade. As empresas desta área que buscam estar no mercado de forma competitiva e os líderes em seu segmento não podem se esquecer que o local de trabalho que proporcionarão aos seus

colaboradores será aonde eles irão se desenvolver como profissionais e assim, retribuírem à altura ou não às expectativas da organização.

Alguns fatores influenciam na qualidade de vida no trabalho (QVT) e segundo Chiavenato (2010, p. 487), são elas:

- a) A satisfação com o trabalho executado;
- b) As possibilidades de futuro na organização;
- c) O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- d) O salário percebido;
- e) Os benefícios auferidos;
- f) O relacionamento humano dentro da equipe e da organização;
- g) O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- h) A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões;
- i) As possibilidades de estarem engajados e de participarem ativamente.

2.2 Modelos de QVT

Muitos estudiosos ao longo do tempo desenvolveram modelos de indicadores de qualidade de vida apontando os fatores que colaboram de forma positiva ou negativa neste processo. A seguir alguns modelos.

2.2.1 Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Chiavenato (2010) descreve que para Nadler e Lawler a qualidade de vida no trabalho está fundamentada em quatro aspectos:

- a) Participação dos colaboradores nas decisões;
- b) Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;
- c) Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;
- d) Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Neste modelo é demonstrado a importância do ser humano como parte integrante das organizações.

2.2.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldhan

Este modelo demonstra que as dimensões dos cargos produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. Os aspectos com base nos cargos são: (CHIAVENATO, 2010, p. 489):

- a) variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
- b) identidade na tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- c) significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz conseqüências e impactos sobre o trabalho das outras;
- d) autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar;
- e) retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho;
- f) retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- g) inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Para os autores, os administradores exercem muita importância para a conscientização da qualidade de vida no trabalho.

Os modelos utilizados por Hackman e Oldhan estão voltados sobre o diagnóstico do trabalho baseado em um inventário de diagnósticos das características do cargo para medir o grau de satisfação e o grau de motivação interna como diagnóstico da QVT.

2.2.3 Modelo de QVT de Walton

No Modelo de Walton, as dimensões acerca da QVT envolvem a vida, tanto organizacional quanto social, o que confirma a visão biopsicossocial. Tais fatores contribuem para o bem-estar dos colaboradores e para a saúde da organização.

Para Walton, existem oito fatores que afetam a QVT e em cada um deles abrange várias dimensões:

Fatores de QVT:	Dimensões:
1. Compensação justa e adequada	1. Salário 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidades de Carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: adaptado de Chiavenato (2010, p. 491)

2.2.4 Relação entre QVT em Regime de Trabalho de Confinamento

Segundo o dicionário Aulete, confinamento significa o estado ou condição daquilo ou daquele que está confinado, preso, impedido de sair de um espaço limitado.

No trabalho offshore (plataformas marítimas e navios) o regime de confinamento se define da seguinte forma: O trabalho em regime de confinamento dos trabalhadores offshore apresenta uma situação bastante

peculiar que é a de estarem em alto mar, não é raro, há centenas de quilômetros da costa, durante um período de vários dias, o que lhes permite deslocarem-se apenas dentro de um espaço limitado. Vibrações, ruídos, conversas entre pessoas, geralmente estão presentes em seus momentos de repouso, lazer ou refeições (SOUZA, 1996, p.02).

Rodrigues (1998, p.204) descreve confinamento a bordo de uma Sonda de Perfuração Marítima da seguinte maneira:

Os trabalhadores estão confinados a um espaço, isolado por todos os lados pelo mar. Dentro deste prisma há muitas limitações à movimentação, constituídas por áreas de riscos onde só os trabalhadores daquela área devem circular. Nas horas de descanso a limitação torna-se mais presente, pois o trabalhador deve permanecer no casario ou caminhar pelo heliporto, quando as condições atmosféricas e a movimentação de aeronaves permitem. Outro aspecto relevante é a proximidade entre os locais de trabalho e o casario (camarotes, salas de TV, refeitório, etc). Isto dificulta o desligamento dos trabalhadores, quando em seus momentos de alimentação, repouso ou lazer, de suas atividades de trabalho.

No Brasil, a bordo de plataformas petrolíferas, existem dois tipos de escala para esta atividade: a de revezamento em turnos de 12 horas (manutenção e operação) e a de sobreaviso (demais funções). (BRUNI, SIQUEIRA E LUCENA, 2012).

Entretanto a escala de 12 horas de revezamento, a bordo de unidades marítima, é mais ofensiva uma vez que os trabalhadores se condicionam a trabalhar em períodos diurnos ou noturnos. Na visão de Rodrigues (1998), o trabalho em turno gera algumas consequências como a obesidade, riscos a saúde (coração, mente, aparelho gastrointestinal), problemas de sono, vida familiar, social e lazer, desempenho e produtividade, entre outros.

Souza (1996, p.04) aponta que,

[...] no caso do ambiente confinado, é importante considerar que a consequente proximidade de atividades diferentes como trabalho, alimentação, lazer, repouso e atendimento a saúde, não favorece ao relaxamento [...] é confirmada a hipótese de uma maior prevalência de obesidade entre a população *offshore*.

De acordo com Santos ((2002), *apud* SINDIPETRONF (2011)), pesquisas nacionais confirmaram que o fato de estarem longe da família e do convívio social gera a principal insatisfação no trabalho devido ao fato de permanecerem 14 dias, ou mais, embarcados.

Santos destaca que o confinamento em alto mar (saúde e preocupação com a saúde e segurança da família); as solicitações de trabalho em turno (redução da duração e qualidade

do sono, quando do turno da noite); descompasso com a sociedade (defasagem com os horários da família e da sociedade); acúmulo de problemas domésticos e a Tensão Pré-embarque; exposição a um ambiente de alto risco à segurança; à saúde e a lacuna entre as expectativas criadas e as compensações obtidas (os altos esforços dos trabalhadores não serem proporcionalmente recompensados na remuneração, prestígio social e realização pessoal) são os fatores mais adversos do trabalho *offshore*.

Existe um desafio muito grande entre o desejo das empresas em avançarem no crescimento e aperfeiçoamento tecnológico enquanto supera também os desafios na área de recursos humanos.

A QVT afeta diretamente as relações de trabalho devido a gravames como estar longe da família e pessoas importantes, abrir mão de datas comemorativas, fatores estes que interferem diretamente no psicológico do trabalhador.

3 MOTIVAÇÃO

Motivação segundo Recinella (2005) consiste no ato de motivar; exposição de motivos ou causas; conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, que determinam certo tipo de conduta em alguém. Sendo assim Motivação está intimamente ligado aos Motivos que conforme Recinella refere-se ao fato de levar uma pessoa a algum estado ou atividade (RECINELLA, 2005).

Pode-se dizer que as principais características básicas da motivação são que ela é um fenômeno individual, ou seja, somos únicos e devemos ser tratados com tal; que a motivação é intencional, uma vez que está sob o controle do trabalhador; a motivação é multifacetada, depende tanto do estímulo como da escolha do comportamento empregado.

Outra característica encontrada é que não podemos medir a motivação diretamente, medimos o comportamento motivado, ação e forças internas e externas que influenciam na escolha de ação, pois a motivação não é passível de observação (OLIVEIRA, 2007).

3.1 Teorias Motivacionais

Observa-se uma divisão nos tipos de motivação por haver muitas causas motivacionais num indivíduo, necessidades e expectativas.

Existe a motivação Intrínseca, que se origina do próprio indivíduo, está relacionada à recompensas psicológicas, reconhecimento, respeito, status e esse tipo de motivação está intimamente ligado às ações individuais dos líderes em relação à seus subordinados.

Outro tipo de motivação, a Extrínseca, surge de fatores externos, que está relacionada às causas baseadas em recompensas tangíveis como salários, benefícios, promoções. São motivações que independem da liderança, por geralmente são determinadas pela alta administração (OLIVEIRA, 2007).

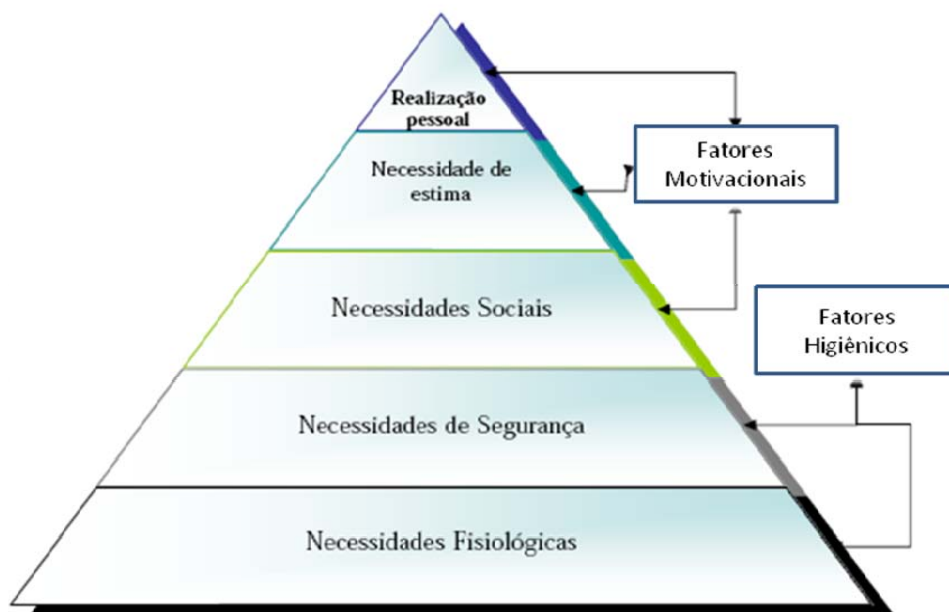
3.2 Teoria das Necessidades de Maslow

Abrahan H. Maslow, psicólogo norte-americano realizou notórios estudos sobre a motivação humana. Ele buscava compreender o quê levava as pessoas a saírem de um estado inerte ao ativo e realizarem alguma coisa. Após observar o comportamento humano, chegou a conclusão que o ser humano porta várias necessidades, organizadas em prioridades e hierarquia.

Maslow desenvolveu uma pirâmide que representa as necessidades em uma seqüência. Tal pirâmide aponta uma caminhada em direção ao topo e, ao mesmo tempo, mostrando no tamanho da área de cada necessidade a importância e a dificuldade de se alcançar o ápice da pirâmide.

As necessidades, segundo Maslow, irão aparecer na seguinte ordem:

Figura 1: Hierarquia das Necessidades



Fonte: CHIAVENATO, 2010.

3.2.1 Necessidades Fisiológicas

As necessidades fisiológicas como “alimentação, sede, repouso, desejo sexual, exercícios físicos, aparecem no primeiro patamar. São necessidades que estão ligadas à sobrevivência do indivíduo, instintivas e, embora esteja no nível mais baixo da pirâmide, é de vital importância” (BANOV, 2008, p. 69).

3.2.2 Necessidade de Segurança

São as necessidades de proteção e aparecem como: (BANOV, 2008, p.70)

- a) Segurança física: as pessoas precisam de leis que protejam suas vidas, ter onde morar ou com que se agasalhar.

- b) Segurança psíquica, que faz temer aquilo que não é familiar, a mudança, a instabilidade, a necessidade de ordem e limites.
- c) Segurança profissional, que advém da estabilidade ocupacional, das políticas administrativas previsíveis, clareza nos cargos e na divisão de tarefas.

3.2.3 Necessidades Sociais

São as necessidades de participação, associação, de amizade, afeto e amor. É a necessidade de ser aceito e querido nos vários grupos em que se atua. As relações interpessoais com amigos, colegas, chefe-subordinado, se incluem nessas necessidades (BANOV, 2008, p. 70).

3.2.4 Necessidade de Estima

Não basta apenas ser querido e aceito pelos outros, existe a necessidade de ser reconhecido, valorizado, considerado, de ter aprovação social, prestígio. São também chamadas de necessidades do Ego que, quando satisfeitas, levam à autoconfiança. A sua frustração gera sentimentos de inferioridade (BANOV, 2008, p. 70).

3.2.5 Necessidade de Auto-realização

Banov (2008) descreve que tais necessidades são as mais elevadas de todas e estão no topo da pirâmide. Elas envolvem a realização de todo o potencial de uma pessoa e a levam a se autodesenvolver.

Está associada ao crescimento do homem como tal, é a procura do autoconhecimento, do autodesenvolvimento e já não está mais ligado às necessidades primárias.

Maslow aponta que, quando qualquer das necessidades não estiver satisfeita ou parcialmente satisfeita, ela dominará a direção do comportamento. Por outro lado, toda vez que uma necessidade é satisfeita, automaticamente seu lugar será tomado por outra necessidade.

A pirâmide de Maslow deve ser vista em todos os setores da vida humana, pois quando as condições de satisfação das necessidades são observadas, evita-se que ocorra a insatisfação.

3.3 Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg

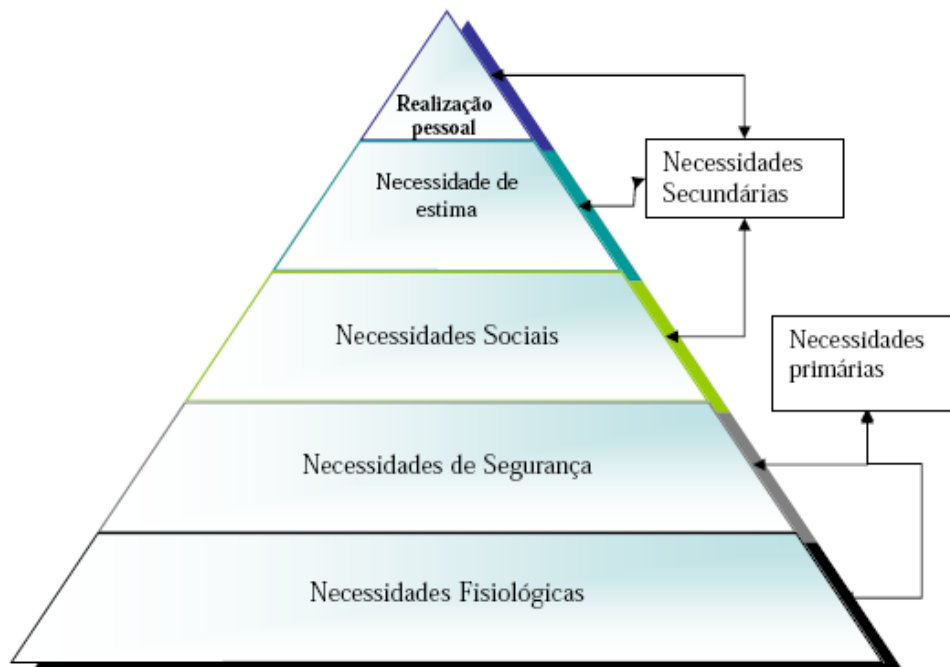
Frederick Herzberg, psicólogo americano, a partir do seu interesse em estudar os fatores que envolviam a satisfação no trabalho. Ele descobriu que a satisfação e a insatisfação não se apresentam em pólos opostos, mas representam duas escalas diferentes.

Em tal teoria, Herzberg afirma que:

- a) a satisfação no cargo depende dos fatores motivacionais que está relacionado ao conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo;
- b) a insatisfação no cargo depende dos fatores higiênicos, que está relacionado ao ambiente de trabalho, salário, benefícios recebidos, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo ocupado.

Para Herzberg, os fatores motivacionais são internos e encontra-se no interior do seu próprio trabalho.

Figura 2: Comparação entre Maslow e Herzberg



Fonte: CHIAVENATO, 2010.

3.3.1 Fatores Motivacionais

São fatores internos, pois o próprio indivíduo quem tem controle sobre eles e está relacionado com aquilo que ele faz, com a natureza de suas tarefas. Envolvem a realização, o reconhecimento, o crescimento profissional, a responsabilidade, o progresso e o trabalho em si. Quando ausentes estes fatores não geram insatisfação, pois são neutros, mas, estando presentes, garantem a satisfação (BANOV, 2008, p. 74).

3.3.2 Fatores Higiênicos

Vem da idéia de profilaxia. Tais fatores não curam doenças, mas as previnem e segundo Herzberg, têm o mesmo efeito na administração.

Os fatores higiênicos são fatores externos e estão sob controle da empresa e do ambiente de trabalho. Eles não trazem satisfação, mas se ausentes, causam insatisfação.

Com relação a Pirâmide de Maslow, os fatores higiênicos encontram-se nos três primeiros degraus e estão ligados às necessidades fisiológicas (salários e benefícios), de segurança (as políticas administrativas, a justiça nos salários e pagamentos de pessoal, a segurança pessoal, emocional e profissional que a empresa oferece; a segurança nos contratos, prazos de entregas) e sociais (os conflitos decorrentes das relações humanas, a natureza da liderança, o clima entre as pessoas e as condições gerais de trabalho). Os fatores higiênicos quando controlados, previnem o baixo desempenho (BANOV, 2008, p. 73).

3.4 Alguns Fatores que Influenciam a motivação do Profissional Marítimo

Segundo Carvalho (2010) o período de 28 dias de folga se evidencia saudável para os marítimos. Outra característica *sui generis* dessa atividade é que embora o tripulante esteja embarcado por 28 dias, o período de descanso ocorre no próprio ambiente de trabalho.

Desse modo, Carvalho (2010, p.34) é pontual ao comentar:

Nesse sentido, as horas de lazer que poderiam ser aproveitadas após o trabalho muitas vezes são utilizadas para descanso e o convívio social externo fica limitado a ligações telefônicas e e-mails no período de embarque. E essa questão se torna ainda mais emblemática pelo fato de estarem a serviço da empresa na embarcação 24 horas por dia, imersos nas

atividades e no ambiente de trabalho, o que diferencia esse tipo de trabalho dos demais.

Outro aspecto que configura o trabalho embarcado é o isolamento. No período da jornada de trabalho é impossível o retorno diário para o convívio com seus familiares, considerando a rotina do trabalho em si.

Na ótica de Carvalho (2010), o confinamento não é limitado a espaço físico e sim caracterizado de outra maneira. O confinamento a que se refere à autora envolve o aspecto de limitação social cujos trabalhadores embarcados estão sujeitos por um determinado período de tempo.

Segundo essa autora, os tripulantes no intuito de esquecerem que estão em um ambiente confinado, se dedicam profundamente ao seu trabalho, até como uma forma de escape. O intuito dessa atitude é deixar a mente a mais afastada possível das coisas de terra, já que dia e noite a rotina se repete.

Diante dessa problemática, Santos (1999, p.52) é emblemática ao afirmar:

A Marinha Mercante é uma instituição que tem como objetivo o transporte de diversas mercadorias entre os portos dos continentes, mas isto não impede que em alguns momentos o navio seja percebido pelo trabalhador como uma prisão sendo o seu desembarque a única possibilidade de liberdade.

O mar é um fator físico inibidor. Na condição de embarcado, o trabalhador do segmento offshore se sente isolado. O confinamento se apresenta de uma maneira cada vez mais forte em decorrência desse fato. O relacionamento social é limitado à embarcação e ao convívio com os demais colegas de trabalho.

Outro fator que contribui para o isolamento é o número reduzido da tripulação a bordo de uma embarcação de apoio. Como o trabalho é realizado 24 por dia, a tripulação não pode participar de uma mesma atividade de lazer.

Diante do exposto, Golfman (1992, apud SANTOS 1999, p.52) comenta:

Toda instituição conquista parte do tempo e do interesse de seus participantes e lhes dá algo de um mundo; em resumo toda instituição tem tendências de “fechamento”. Quando resenhamos as diferentes instituições de nossa sociedade ocidental, verificamos que algumas são muito mais “fechadas” do que outras. Seu “fechamento” ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por inibições à saída que estão incluídas no esquema físico.

De acordo com Leite (2009), o confinamento ocorre no momento em que os marítimos põem os pés no ambiente cuja jornada de trabalho será realizada. A autora enfatiza que durante esse período em que permanecerão embarcados, os trabalhadores marítimos não terão

folga aos finais de semana como também feriados, e em hipótese alguma poderão ingerir bebida alcoólica. Se eles apreciam futebol, só irão ao estádio quando desembarcarem. Quanto ao contato pessoal com familiares e amigos em terra é impossível já que estão isolados e cercados tanto pelo céu quanto pelo mar.

A certeza do retorno ao convívio social e ao lar traz uma sensação de alegria interior ao trabalhador de embarcações de offshore. Para Santos (1999) o trabalho embarcado é também caracterizado pelo aspecto psicossocial. A família representa um papel fundamental no estado psicológico do tripulante. À medida que a ela gera impulso para o trabalho passa a ser também uma fonte geradora de sofrimento psicológico em virtude do sentimento de perda, saudade e contato físico.

O tripulante embarcado por estar focado no seu trabalho às vezes não percebe que vai adquirindo cansaço tanto de ordem física quanto mental. De acordo com Rodrigues (2000), são vários fatores que contribuem para esse estado. A vibração e oscilação da embarcação, os treinamentos de combate a incêndio e abandono, os colegas que conversam em voz alta pelos corredores, o som de alto-falantes, ruídos de trabalhos no convés.

Encontra-se na literatura inúmeras pesquisas que buscam entender a problemática psicológica que envolve os marítimos do segmento offshore. Segundo Cooper & Sutherland (1987, apud RODRIGUES, 2000) há trabalhadores que relatam dificuldade de concentração no trabalho, já que ficam divididos entre o trabalho e a família, muitos se referem ao fator isolamento, já que a atividade não proporciona condições para que eles possam participar dos eventos da família. Como solução para o cotidiano, as decisões e responsabilidades da casa são transferidas para as esposas. A adaptação da família ao trabalho, o risco constante de independência da companheira são fatores desencadeadores de stress.

Ademais, segundo Rodrigues (2000), muitos desses trabalhadores residem em outros estados, causando outro impacto em decorrência da distância em relação ao local de trabalho. O fato de estar distante dos seus entes queridos, cria o sentimento de impotência diante de solucionar um caso de emergência ou atividades cotidianas que caso ocorram com seus familiares.

Além do aspecto psicossocial, é pertinente frisar que o trabalho de turno, típico dessa atividade, pode ocasionar inúmeros problemas físicos ao trabalhador. De acordo com Fischer (1994, apud SANTOS 1999), já há estudos que sinalizam para comprometimento do sono, que por sua vez interfere na concentração durante o trabalho podendo ocasionar acidentes. A ritmicidade circadiana é prejudicada nos seus aspectos biológicos de auto-regulação, sensação de cansaço constante, dor de cabeça, perda de apetite, tontura, ansiedade e nervosismo.

4 PROGRAMAS DE BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

Chiavenato (2010) aponta que os programas de bem-estar são adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários.

Um programa de bem-estar tem geralmente três componentes:

- a) Ajudar os funcionários a identificarem riscos potenciais de saúde;
- b) Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse;
- c) Encorajar os funcionários a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

O caráter profilático desses programas parte do reconhecimento de seus efeitos sobre o comportamento dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajamento as pessoas e melhorar seu padrão de saúde. Também servem para reduzir os elevados custos de saúde.

4.1 Implementação de programas de Q.V.T. nas empresas de navegação

Atualmente a implantação de programas de Q.V.T. dentro das organizações tem sido visto como uma estratégia competitiva de diferencial de mercado. Seu objetivo é aumentar a satisfação dos colaboradores e com isso, gerar também a alta lucratividade na empresa.

A empresa gera lucros na medida em que seus funcionários trabalham de maneira adequada e satisfatória. A melhora nas condições de trabalho, reduz os fatores negativos na vida do colaborador e isso reflete diretamente no alcance da produtividade, gerando assim, benefícios para ambas as partes.

Para que a implementação de programas de Q.V.T. seja bem sucedida, torna-se necessário o comprometimento dos colaboradores, para que façam escolhas quanto à hábitos mais saudáveis e à atitudes de enfrentamento à adversidade e em contra partida, a empresa deve fornecer condições necessárias para que tais escolhas aconteçam.

Levando-se em consideração que as pessoas estão permanentemente expostas a fatores estressores que podem afetar a saúde, entenderemos que implementar ações e programas de Q.V.T. não é uma tarefa fácil. O estresse tornou-se um componente da vida moderna, presente em qualquer ambiente e não escolhe quem atingir.

Desta forma, para que os programas de Q.V.T. sejam implementados, faz-se necessário identificar atentamente as necessidades do indivíduo dentro da embarcação na qual possa ser determinada e alinhada com os objetivos da organização e aos do indivíduo. Contudo, devem ser propostas de melhorias viáveis e que traga benefícios a um todo.

Alguns programas de benefícios para os funcionários podem ser:

- a) capacitação dos funcionários;
- b) oportunidades de crescimento;
- c) direitos trabalhistas;
- d) condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) criação de espaços de apoio à tomada de decisões;
- f) estilos de vida que favoreçam o bem-estar nos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e espirituais.

Alguns benefícios gerados para a empresa podem ser:

- a) Força de trabalho mais saudável;
- b) Baixo índice de acidentes;
- c) Melhor imagem e melhor ambiente de trabalho.

Tais atitudes ajudam a empresa a investir diretamente na elaboração de seus produtos, garantindo assim, melhor qualidade e produtividade na embarcação.

4.2 Questionário comentado sobre QVT e motivação

O universo da pesquisa se deu através deste foram entrevistados 29 Oficiais de Náutica, os quais estavam cursando o curso APNT 2013, com média de 10,6 anos de trabalho embarcado por entrevistado.

Entre estes Oficiais, existiam empregados de nada menos que sete (7) empresas do ramo de perfuração de poços de petróleo com plataformas semi-submersíveis e navios-sonda, três (3) empresas do ramo de embarcações especiais com navios *Pipe Layer Support Vessel* (PLSV) e de construção (*construction vessel*), três (3) empresas que operam com navios *Anchor Handling Tug Supply Vessel* (AHTS), três (3) empresas que operam barcos de apoio à plataformas de petróleo (PSV *platform supply vessel*), uma (1) empresa que presta serviço de capitão/mestre de amarração (*mooring master*) à navios aliviadores (*shuttle tankers*) e duas (2) empresas de transporte de petróleo e derivados, gás, e produtos químicos com navios petroleiros, químicos e gaseiros.

QUESTIONÁRIO PARA FINS ACADÊMICOS:

Este questionário fará parte da monografia que será apresentada para conclusão do curso APNT 01/2013, pelo aluno Paulo Fernando Zonzin (1ON).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: reflexo das teorias motivacionais nas empresas de navegação

Data:

Nome:

Categoria:

Função atual:

Empresa em que trabalha atualmente:

Atividade da Empresa:

Tipo de Embarcação Atual:

Escala Embarque X Desembarque atual:

Empresas em que trabalhou anteriormente:

A quanto tempo trabalha embarcado:

Autoriza o uso deste questionário para fins de confecção desta monografia?

() Sim () Não

Introdução ao Questionário:

Atualmente, muito têm se falado em Qualidade de Vida no Trabalho e Teorias Motivacionais nas organizações. Sabe-se que o trabalho embarcado potencializa as ações e reações do ser humano por sua natureza de confinamento e peculiaridades do trabalho a bordo. Por tanto, gostaria através deste questionário de colher informações que possibilitem explicitar o real nível de desenvolvimento, erros e melhorias necessárias nas Empresas em relação a este tema, para que possamos ter uma base de consulta futura que permita mensurar se continuamos evoluindo nesse aspecto ou não.

1. Sua empresa colabora para o perfeito gozo de seus funcionários marítimos em relação ao DESCANSO?

Comentário:

Todos os entrevistados concordaram que sim. Das explicações recebidas, todas citaram que as empresas em que trabalham cumprem o STCW e o período de descanso a bordo como manda o referido Código.

2. Em caso de impossibilidade de rendição, por escassez de profissionais ou motivos de saúde, como a empresa soluciona este problema?

Comentário:

65% dos entrevistados declararam que a empresa pede o tripulante para permanecer a bordo; 41% declararam que são contatados durante sua folga caso essa situação ocorra; Apenas 14% declaram que sua empresa possui tripulação extra para estes fins e apenas 2 entrevistados citaram o uso de profissionais *free lancers*.

3. Existem políticas de remuneração para os funcionários que excedem os dias de trabalho embarcado firmados em contrato?

() Sim () Não .

Quais?

Comentário:

Todas as empresas, segundo os entrevistados, possuem alguma política de remuneração para estes casos. São elas: multas por dia de embarque excedido, banco de horas, folga na mesma medida do período extra à bordo, pagamento de diárias extras que vão de uma (1) diária a mais por dia extra de embarque à quatro (4) diárias a mais por dia extra de embarque.

4. Existe a bordo políticas e normas implementadas pela empresa de navegação a fim de diminuir o estresse, como exercícios de ginástica laboral, monitorados por profissionais capacitados?

() Sim () Não

Quais?

Comentário:

Apenas um entrevistado declarou que sua empresa possui uma política referente a este aspecto: uma gratificação por uso de academia, como incentivo à seus funcionários manterem sua forma física e bom rendimento no trabalho a bordo.

5. Quanto à alimentação, existe nas embarcações algum profissional que auxilie e cuide da alimentação dos marítimos, realizando controle de qualidade dos alimentos servidos e valor nutricional?

() Sim () Não

Como é feito este controle?

Comentário:

Quanto ao controle de qualidade, segundo a pesquisa, todas as empresas possuem. Porém cuidado com o valor nutricional das refeições servidas à bordo somente 72% dos funcionários declararam existir sendo através de nutricionista(s) em terra ou a bordo. 24% dos mesmos declararam não existir controle nutricional algum nas empresas em que trabalham.

6. Como é realizado o controle de treinamentos e renovação de certificados de cursos de segurança a bordo de sua embarcação e na sua Empresa?

Comentário:

69% declararam que este controle é feito por um departamento dedicado em terra; 34% declararam que este controle é de responsabilidade final do tripulante; 17% disseram que este controle é feito pela gerência de bordo. Em alguns casos mais de uma resposta foi dada sendo este controle, em alguns casos, compartilhado pela base em terra, o tripulante e sua gerência a bordo.

7. Como é acordado o descanso do profissional marítimo que realiza cursos de capacitação e desenvolvimento durante seu período de desembarque?

Comentário:

Apenas 1 dos entrevistados declarou que recebe de volta os dias de curso como folga; 2 deles disseram depender de negociação com a empresa; 34% recebem uma diária extra por dia de curso; 38% recebem alguma compensação financeira (menor que o valor da diária) e 17% não recebem nem folga, nem diária e nem nenhum tipo de compensação financeira, sendo apenas cobertas as despesas referentes ao curso.

8. Quanto aos acidentes de trabalho, o funcionário acidentado e seus familiares recebem algum auxílio por parte da empresa, visto a necessidade de segurança familiar de um profissional que sustenta sua família?

Comentário:

38% declararam não receber nada extra além do que prevê a legislação vigente; 28% declararam receber amparo total da empresa mesmo excedendo o que é exigido pela legislação vigente até o seu completo retorno ao trabalho e outros 31% declararam receber um pouco mais de auxílio da empresa além dos 15 dias previstos em lei para o funcionário ser direcionado ao INSS.

9. As novas vagas e cargos disponíveis na empresa são preenchidos por meio de novas contratações ou normalmente se promove funcionários de carreira?

De acordo com as respostas, 65% disseram que sua empresas dão preferência à promover tripulantes de carreira quando isso é possível; 21% declararam que para empresa isso é indiferente; e apenas 7% declararam que sua empresas preferem contratar um novo profissional à promover alguém.

10. Existe planos de carreira para os funcionários?

() Sim () Não

Observações:

Comentário:

69% afirmaram que sim e 31% que não existe plano de carreira, sendo que as promoções acontecem ou não por diversos fatores diferentes.

11. Desgastes emocionais podem ocorrer com frequência num ambiente de trabalho onde se permanece nele 24 horas por dia. Quais políticas sua empresa adota para minimizar estes desgastes?

Comentário:

Apenas 7% dos entrevistados declararam existir esse tipo de política onde trabalham, sendo elas: reunião, 2 a 3 vezes ao ano para tratar assuntos de grupo e comportamento a bordo, sempre em lugares agradáveis e encontros promovidos com os funcionários e seus familiares para maior integração e união entre os mesmos. Quanto aos outros 93% a afirmativa seria de que não há política para este fim ficando a cargo do funcionário e o do quê estiver à sua disposição a bordo se distrair e relaxar. Apenas um colaborador comentou sobre a falta de treinamento e apoio das empresas em desenvolver em seus funcionários a chamada "Inteligência emocional" o que notadamente faz falta em um ambiente confinado e com tantas pressões psicossociais como o de bordo.

12. Sua empresa investe em soluções para as tensões geradas a bordo?

() Sim () Não

Quais?

Comentário:

59% afirmaram que não; 41% afirmaram que sim, sendo dentre tais soluções citadas: ouvidoria, disk denúncia, sac, embarque de gerentes de recursos humanos para gerenciamento de conflitos, desembarque e mudança de tripulantes de unidade, cursos, workshops e palestras.

13. Com que frequência sua empresa oferece treinamentos aos seus funcionários?

Comentário:

48% afirmaram que frequentemente, sempre que possível no orçamento da empresa, a mesma lhes oferecem cursos e treinamentos de atualização e desenvolvimento profissional; já 34% declararam apenas fazer esse tipo de treinamento quando os certificados previstos por lei estão para prescrever.

14. Como a empresa procura tomar conhecimento das necessidades no que diz respeito a qualificação profissional dos marítimos?

Comentário:

45% dos entrevistados responderam que sua empresa possui uma planilha e ou matriz de treinamento onde é feito o controle de validade e dos cursos necessários para cada função à bordo; 31% disseram que este controle é feito apenas pelo próprio tripulante cabendo a ele monitorar-se e requerer os cursos necessários; 21% afirmaram que este tipo de controle é feito pela gerência de bordo, como por exemplo imediato, chefe de máquinas e comandante.

15. Existe uma avaliação interna dos funcionários marítimos que passe pelo conhecimento do RH da empresa? Como você avalia este controle na sua empresa? Como e com que frequência esta avaliação é feita?

() Sim () Não

Comentário:

Apenas 86% dos entrevistados responderam que existe uma avaliação, sendo que apenas 56% destes que possuem avaliação consideram que a mesma funciona bem. sendo a frequência mais encontrada a de avaliação a cada embarque (52%) seguida por anual (32%).

16. Os funcionários recebem alguma gratificação por excelência no trabalho?

() Sim () Não

Quais?

Comentário:

55% disseram não receber nenhum tipo de bônus por excelência no trabalho; 45% declararam receber algum tipo de bônus neste sentido, seja ele individual, por produção, por menos "downtime" na embarcação ou por participação nos lucros e resultados.

17. Existe algum programa complementar ainda não citado acima de benefício e/ou bem estar desenvolvido para os profissionais marítimos desta empresa?

() Sim () Não

Quais?

Comentário:

65% afirmaram que não; 35% citaram entre outros benefícios, os seguintes: plano de previdência privada, plano de saúde e odontológico, cartão alimentação, participação nos lucros e resultados, setor de RH dedicado à unidade marítima, bônus por tempo na empresa, auxílios creche, escola e faculdade e auxílio farmácia.

18. Na sua carreira, dentro da área marítima, quais fatores (exemplo: internet, telefones mais acessíveis, entre outros) melhoraram mais a socialização do marítimo com sua família e amigos?

Comentário:

As respostas mais significativas a esta questão foram:

93% disponibilização e melhora da Internet a bordo; 83% disponibilização e melhora da telefonia a bordo; 28% disponibilização de TV via satélite; 14% citaram a redução na escala embarque/desembarque. Foram relatados também, porém em menor número: criação e melhora de academias de musculação e ginástica a bordo, disponibilização de frigobar e TV nos camarotes, disponibilidade de vídeo game e salão de jogos a bordo, possibilidade de embarcar familiares, possibilidade de desembarque imediato caso ocorra uma emergência familiar e respeito a escala embarque/desembarque prevista em contrato.

19. Qual a sua opinião sobre o pagamento de algum tipo de bônus apenas a algum setor da embarcação? Você acha que esse tipo de bonificação, quando não paga a algum setor, pode gerar descontentamento e fragmentação do pessoal embarcado? Porque?

Comentário:

De todas as respostas, 100% concorda que se houver algum bônus, este deve ser pago a todos da embarcação e que a bonificação paga por setores, prejudica o trabalho como um todo e gera fragmentação à bordo.

20. Você considera o RH da sua empresa atualizado e ciente da situação do marítimo quanto a seu trabalho e reconhecimento?

Sim Não

Por que?

Comentário:

27% acreditam que sim e 73% disseram que não, sendo que a maior razão para isso, seria o desconhecimento por parte do RH na base das empresas do trabalho, atividades, funções e necessidades do pessoal embarcado.

21. Na sua opinião, o RH da sua empresa está preparado para fazer contratações à altura das necessidades que encontramos a bordo?

Sim Não

Por que?

Comentário:

34% dos entrevistados acreditam que sim e 66% afirmam que não devido a falta de conhecimento técnico na hora da entrevista para contratação de profissionais, o que na maioria das vezes acaba sendo feita pelo pessoal que trabalha a bordo.

22. Existe alguma melhoria que você considera de suma importância na sua empresa para que seus funcionários continuem ou fiquem motivados a dar o seu melhor?

Por que?

Comentário:

Os mais citados foram redução na escala embarque/desembarque e nenhuma melhoria. Depois, respectivamente: pagamento de bônus aos tripulantes por performance da embarcação, aumento de salário, possibilidade de promoções, pagamento de participação nos lucros e resultados e que passasse a ser pago o mesmo salário que é pago para o período de embarque no período da folga.

23. Desde seu primeiro embarque, quais são as melhorias mais significativas no âmbito motivacional e de qualidade de vida a bordo que você poderia citar?

Comentário:

Os mais citados entre várias outras melhorias foram respectivamente: telefone, internet, redução da escala de embarque/desembarque, TV via satélite e pagamento de bônus por performance da embarcação. O que significa que muitas unidades receberam estas melhorias nos últimos 10,6 anos.

24. Já pensou alguma vez em parar de trabalhar embarcado ou parou? Caso positivo, quais foram as principais razões que levaram a isso?

Comentário:

52 % dos entrevistados já pensou em parar e destes, 27% já parou por algum motivo. Entre esses motivos que fizeram estes profissionais pensarem ou pararem, por algum tempo que seja de embarcar, o mais significativo e com mais da metade das justificativas foi o de passarem mais tempo com a família e com os amigos. Algumas outras justificativas foram estresse, confinamento, risco de morte e rotina.

ASSINATURA:

OBRIGADO POR SUA COLABORAÇÃO, SEM A QUAL O OBJETIVO DESTA MONOGRAFIA NÃO SERIA ALCANÇADO.

Paulo Fernando Zonzin.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações precisam estar atentas ao desafio que é a QVT no que tange ao processo empresarial. A qualidade de vida das pessoas reflete nos resultados da empresa.

Deve-se haver a responsabilidade de criar um ambiente onde os colaboradores possam se sentir bem, motivados, participativos, interessados na integração com seus superiores e colegas de trabalho, visando sempre as necessidades do empregado.

Existe uma consciência de que o trabalho é vital para o ser humano e dar-lhes condições de trabalho, torná-lo mais participativo, utilizando suas potencialidades e talentos, resulta em grandes benefícios tanto para o colaborador quanto para sua organização e embarcação. Os programas de QVT devem atingir todos os níveis, de forma que os esforços humanos se canalizem para o comprometimento com o trabalho.

Em se tratando de teorias motivacionais, o alto desempenho gera a partir de três conceitos básicos: conhecimento da motivação humana; capacitação das pessoas e oportunidades e desafios para que elas possam aplicar suas habilidades e conhecimentos.

Dentro deste cenário, QVT torna-se a estratégia fundamental das organizações, que esperam atingir bons resultados e altos níveis de produtividade, baseados na satisfação e motivação geradas nos colaboradores. Em ambientes e circunstâncias nas quais as pessoas se sentem motivadas, com sua auto-estima elevada, o trabalho se transforma em um caminho para se alcançar níveis mais altos de satisfação e realização pessoal e, a QVT visa à valorização do colaborador e conseqüentemente transformar, para melhor, sua auto-imagem quanto indivíduo e profissional.

Baseado na Teoria Motivacional de Maslow foi observado pelo pesquisador que ao queimar etapas na hierarquia, o indivíduo tende a se frustrar e este sentimento ruim pode alterar a qualidade de vida e satisfação do colaborador, o que refletirá fortemente na harmonia do clima organizacional. Observa-se ainda através da pesquisa exploratória desta monografia que nos últimos 10 anos a maioria das empresas vêm aumentando seus investimentos na motivação de seus funcionários e na melhora da QVT a bordo de suas embarcações encontrando-se ainda, infelizmente, empresas que não acordaram para esta necessidade do profissional embarcado enquanto ser humano. De acordo com Frederick W. Taylor, “o principal objetivo da administração é assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado”.

Existe ainda muito espaço para melhora, o que depende da conscientização não só dos tripulantes e do RH das empresas, mas principalmente do armador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Albélia B. **Qualidade de vida no trabalho**: em busca da excelência pessoal e organizacional. Natal: UFRN, PPGA, 1997. [Dissertação de Mestrado].

BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

CANIZARES, Juan. **Como implementar programas de qualidade de vida em empresas**. Administração e Negócio, Janeiro de 2008. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/3701/1/Como-Implementar-Programas-De-Qualidade-De-Vida-Em-Empresas/pagina1.html#ixzz13U3QNWPM>>. Acesso em: 26 ago. 2013 – 15h29min.

CARVALHO, Milena Maciel de. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), 2010. 74 f. Ministério da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP, Rio de Janeiro, 2010.

CAVASSANI, Amarildo Pereira et al. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as Organizações. XIII SIMPEP – Bauru – SP. Disponível em: <http://www.fesppr.br/~bastosjr/Qualidade%20e%20Produtividade/1%BAsem2008_semin%20E1rios/Sala%20202/Eq1b_784.pdf>. Acesso em: 05 set. 2013 – 16h06min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3ª ed. total. rev.e atual. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRH**: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 10ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6ª ed. – 5ª reimpr. São Paulo, Atlas, 2009.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa. Elsevier, 1ª ed. Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 2009.

OLIVEIRA, Cristiane Moreira de et al. (2007) **Teorias motivacionais**. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais Campus de Poços de Caldas, 14 de abril de 2007. Disponível em: <<http://www.gerenciamento.ufba.br/MBA%20Disciplinas%20Arquivos/Lideranca/Teorias%20Motivacionais%20Pontif%C3%ADcia%20Universidade%20Cat%C3%B3lica%20de%20E2%80%A6.pdf>>. Acesso em: 9 set. 2013 - 10h23min.

RECINELLA, Roberto. (2005) **O que é motivação**. Administradores: O Portal da Administração, 26 de setembro de 2005. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-que-e-motivacao/11360/>>. Acesso em: 10 set. 2013 - 12h05min.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho; **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Vozes, 6ª ed. Petrópolis: Rio de Janeiro, 1994.

RODRIGUES, Valdo F. **Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima**. Tese de mestrado, Universidade de Alfenas-MG. Disponível em: <http://www.unifenas.br/pesquisa/download/Artigos_Rev2_98/pag199-207.pdf> Acesso em: 21 ago. 2013 – 21h33min.

RODRIGUES, V. F. Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima: Estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos. 2001. 168 f. Dissertação (Mestrado em Administração), UNIFENAS, Alfenas, Minas Gerais, 2000.

SANTOS, Janaina Aparecida dos. **Trabalho e sofrimento psíquico na Marinha Mercante: um estudo sobre a tripulação embarcada**. 1999. 89 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 1999.

SANTOS, Marisa Machado Alves. **Trabalho offshore e qualidade de vida: uma visão psicossocial**. Disponível em <<http://www.sindipetronf.org.br/Portals/0/offshore.Pdf>> Acesso em: 21 ago. 2013 21h44min

SOUZA, Arlindo Antonio. **Perfil do homem offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares**. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/cadpesq/arquivos/C03-art08.pdf>> Acesso em: 21 ago. 2013 – 21h15min.

THUANNY, Larissa. (2009) **Qualidade de vida no trabalho: implementação de programas – QVT**. Artigos.etc.br, Out. de 2009. Disponível em: <<http://www.artigos.etc.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-implementacao-de-programa-s-%e2%80%93-qvt.html>>. Acesso em: 12 set. 2013 – 15h13min.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. (2001) **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v.08, n. 1, janeiro/março de 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2013 – 09h14min.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

ZONZIN, Maria Fernanda Linhares Ferreira; ZONZIN, Paulo Fernando. **A qualidade de vida no trabalho e o reflexo das teorias motivacionais como instrumento de análise no contexto organizacional**. Volta Redonda: UNIFOA, 2010. [Trabalho de Conclusão de Curso].

CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA

