

MARINHA DO BRASIL
CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE

MARIANA LOPES DE MORAES

QUALIDADE DE VIDA A BORDO

RIO DE JANEIRO

2014

MARIANA LOPES DE MORAES

QUALIDADE DE VIDA A BORDO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica/Máquinas da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Orientador (a): Professora Doutora Cláudia Adler

RIO DE JANEIRO

2014

MARIANA LOPES DE MORAES

QUALIDADE DE VIDA A BORDO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica/Máquinas da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Data da Aprovação: ____/____/____

Orientador: Professora Doutora Cláudia Adler

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

Aos meus pais, Ailton e Shirlei, ao meu irmão Mateus Lopes e à toda a minha família e amigos que me apoiaram em orações e também em atitudes.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus que me concedeu vida e misericórdia, dando-me a oportunidade ímpar de cursar a universidade do mar EFOMM, me deu forças e esteve comigo em todos os momentos, aos meus pais Ailton Carlos Alves de Moraes e Shirlei Maria Lopes de Moraes que se doaram integralmente para pagarem cursos preparatórios e cursos de línguas estrangeiras, deram-me apoio psicológico, emocional e espiritual durante toda a minha vida, desenvolveram em mim princípios e opiniões que fazem de mim um ser humano melhor e temente a Deus, ao meu irmão Mateus Lopes de Moraes, que me protegeu e aconselhou em momentos de tristeza ou angústia e compartilhou felicidade e sorrisos em momentos de alegria, às minhas avós, que oraram por mim e torceram durante toda a minha formação, ao restante de minha família e amigos, em especial ao casal Binha e Jemerson, que foram como pais do coração e me apoiaram em oração e gestos de carinho no decorrer desse curso e também a minha orientadora Cláudia Adler que foi e é um exemplo de vida para mim, me ajudou e fez todos os esforços possíveis para abrilhantar minha monografia.

“E mesmo quando eu chorar, as minhas lágrimas serão para regar a minha fé e consolar meu coração, pois o que chora aos pés da cruz, clamando em nome de Jesus, alcançará de Ti, Senhor, misericórdia, graça e luz.” (LUCAS, 2000)

RESUMO

A fragilidade e sensibilidade do trabalho embarcado é algo que demanda benefícios e cuidados especiais para os que deste fazem parte, por conta de exigir de seus colaboradores distância de sua família por longos períodos, perdas de datas comemorativas e únicas, seja do próprio trabalhador seja de seus entes queridos, ausência de contato pessoal com a sociedade em terra, abdicar de confortos pessoais, e muitos outros “prejuízos” por parte do funcionário. Pensando nisto, e visando obter soluções que providenciem maior conforto e alternativas àqueles que trabalham neste ramo, foi desenvolvido este trabalho, contendo uma pesquisa bibliográfica sobre o conceito de Qualidade de vida no Trabalho – QVT e suas práticas, e uma pesquisa de campo, de cunho qualitativo, para explicitar as especificidades sobre QVT na atividade embarcada. Foram citados os programas de QVT praticados a bordo relatados pelos entrevistados, os benefícios que trazem aos seus utilizadores e as consequências geradas no ambiente de trabalho e ao próprio funcionário. Dessa forma, o conceito foi exposto em seu aspecto teórico e prático, pois as reflexões feitas pautaram-se nos autores pesquisados e nas experiências vividas pelos entrevistados. Com isso, os resultados e benefícios atingidos discutidos aqui mostram esses dois aspectos. Portanto, este trabalho alcança seu objetivo e mostra a importância de praticar a QVT a bordo, ressaltando a necessidade de adesão aos programas de promoção a QVT tanto pela direção da empresa quanto pelos funcionários de bordo para que se alcance as consequências positivas almejadas.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, benefícios atingidos, programas de QVT

ABSTRACT

The fragility and sensitivity of the work on board is something that demands benefits and especial preoccupations for the ones who are part of it, due to the requirement of the workers to stay away from their families for long periods, to lose commemorative times of themselves and their relatives, to miss personal contact with the society ashore, to lose part of their personal comfort they used to have at their home, and lots of other “damages” for the employee. Thinking about that, and aiming to obtain solutions to improve the functionalities’ comfort and give them alternatives, this study was developed, containing a bibliographic research about the concept of Quality of life at work – QLW and her practices and also a qualitative field research to explain the specificities about QLW in the on board activity. Programs of QLW practiced on board reported by the employees were cited and also the benefits achieved for their users and the consequences generated in the workplace. The concept was exposed on its theoretical and practical aspect, due to the fact that the reflections were done based on the authors surveyed and the experiences of the interviewees. So, the results and benefits achieved discussed here show these two aspects. Therefore, this study reaches his target and exhibit the importance of the practice of QLW on board, emphasizing the necessity of the adhesion of the programs that promote QLW either by the direction and the employees to the achievement of the positives consequences that are objectified.

Key words: Quality of life at work, achieved benefits, QLW programs

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Guarda-chuva teórico

Figura 2 - Pirâmide de Maslow

Figura 3 - Ilustração dos sete C's do modelo WELCOA

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT – Qualidade de vida no trabalho

CAPEM- Código de auto-regulamentação para prática de e-mail marketing

WELCOA- *Wellness Council of America*

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 14 |
| 2.1 Motivação | 16 |
| 2.2 Satisfação | 16 |
| 2.3 Participação do funcionário nas decisões de gestão | 16 |
| 2.4 Bem-estar | 17 |
| 3 ANÁLISE DA QVT EM AMBIENTES DE CONFINAMENTO/ REGIME OFFSHORE | 19 |
| 3.1 Concepção mais ampla de QVT | 19 |
| 3.2 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho | 20 |
| 3.3 Pesquisas realizadas sobre QVT | 22 |
| 4 EXEMPLOS CONCRETOS | 27 |
| 4.1 Metodologia | 27 |
| 4.2 Análise das entrevistas | 28 |
| 4.2.1 Como era praticada a QVT nas empresas | 29 |
| 4.3 Benefícios trazidos pela QVT | 30 |
| 5 QUALIDADE DE VIDA A BORDO | 32 |
| 5.1 Atitudes que resultam na melhora da QVT a bordo | 32 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 35 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 38 |
| Anexo I | 39 |

1 INTRODUÇÃO

O conceito de qualidade de vida no trabalho é um assunto muito debatido atualmente, já que desde os “tempos modernos” mudou-se a ideia de que atingir-se a produção máxima a qualquer custo na empresa independentemente da saúde, auto-estima, bem-estar, ânimo e diversos outros fatores emocionais, psicológicos e físicos do trabalhador seria o fator mais importante a ser levado em consideração em uma Companhia.

Podemos ver atualmente, de acordo com artigos publicados na base Scielo (2011) e artigos internacionais encontrados na base de Periódicos CAPEM, a QVT sendo caracterizada como um guarda-chuva teórico que repousa sobre três conceitos nucleares: o humanismo (que baseia-se na motivação e na satisfação do trabalhador), a participação do empregado em decisões de gestão e o bem-estar. Porém, levantou-se a questão de o conceito de QVT realmente repousar sobre esse dito guarda-chuva ou ser um conceito mal definido, como criticaram os autores Jenney e Campbell (1997).

Há também outras conceituações para a QVT, as quais serão postas em pauta para serem discutidas, porém, em outro tipo de ambiente de trabalho: o trabalho em ambientes de confinamento/ regime *offshore*, tornando a análise desses conceitos bem mais delicada se comparada às questões sobre QVT em uma empresa de terra comum, pois serão levados em consideração o fato do profissional ter que ficar um tempo longe da família, abrir mão de datas comemorativas, estar longe de tudo, influenciando diretamente a saúde psicológica do trabalhador.

Os conceitos que serão analisados são: a saúde física, saúde psicológica, nível de dependência, relações sociais e meio ambiente. Através de pesquisas por meio de questionários aplicados a empresas sobre QVT e também por meio de entrevistas foi possível analisar a opinião dos empregados sobre o que acreditam ser e constituir a QVT, o que suas empresas poderiam fazer para aumentá-la no seu ambiente de trabalho, quais são os motivos que levaram a empresa a aplicar programas de QVT, como eles são praticados, quais os benefícios alcançados com a prática dos mesmos, como é feito o seu acompanhamento, se existem processos utilizados para serem avaliados os resultados da aplicação dos programas, e outros questionamentos considerados importantes para promover a real aplicação da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A QVT pode ser vista por alguns, que geralmente não tem a visão de empreendedorismo, como desperdício de dinheiro ou perda de tempo já que para se obter êxito é necessário a aplicação de capital em, por exemplo, ferramentas de interação com a

vida social durante a folga (a bordo), ergonomia, montagem de uma comissão de coordenação do bem-estar, atividades físicas, atividades de lazer e recreativas a bordo que visem a integração dos funcionários, porém, para aqueles que acreditam que investir na saúde (física e psicológica) do funcionário bem como em sua boa relação com os colegas de trabalho, família e consigo mesmo é um investimento, tomarão as medidas necessárias para promover a QVT e num futuro próximo colherão os frutos de sua aplicação, tendo funcionários que se comprometem com a empresa, se empenham em seus afazeres, promovem um ambiente de trabalho agradável entre seus *co-workers*, possuem boa saúde (não fazendo aumentar o risco da empresa pagar indenização por alguma doença do trabalho, por exemplo) e muitos outros benefícios para todos.

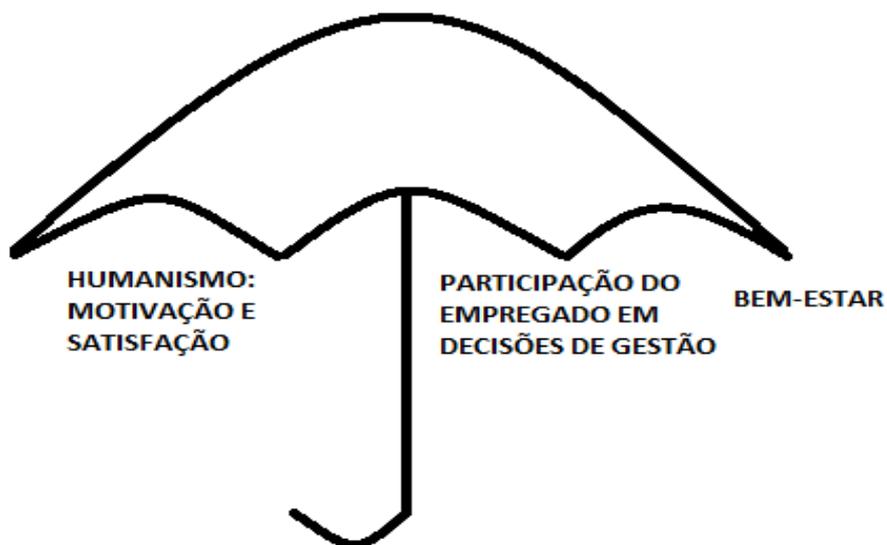
Tendo em vista o que foi dito, podemos chegar à conclusão da extrema necessidade do desenvolvimento de programas de QVT a bordo dos navios, exemplificando e ratificando isto por meio da exposição de teses de estudiosos sobre QVT, experiências ocorridas em embarcações envolvendo a aplicação de programas em prol da realização desta e entrevistas feitas com profissionais da área que falam sobre assuntos relativos à qualidade de vida a bordo. Será possível avaliarmos o nível de influência da QVT na vida profissional, social e pessoal do funcionário e vermos as consequências disso.

2 CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de qualidade de vida no trabalho atualmente vem sendo constantemente colocado em pauta. Do lado do empreendedor, porque precisa promover um ambiente de trabalho bem organizado, com colaboradores que mantenham boa relação de trabalho, com atrativos que os satisfaçam seus empregados física e psicologicamente e muitos outros atributos para gerar boa produtividade; Já do lado do trabalhador, porque almeja um ambiente de trabalho que não lhe proporcione estresse, que lhe ofereça certo conforto e benefícios, que o faça interagir positivamente com seus companheiros de trabalho e muitas outras peculiaridades que o ajudarão a ter bom rendimento no trabalho e também contribuirão com sua saúde física e psicológica.

De acordo com o estudo de revisão de literatura realizado para delimitação conceitual e estabelecimento de modelos teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Jenney e Campbell (1991), no qual foram revisados livros de autores brasileiros, artigos publicados na base Scielo (2011) e artigos internacionais encontrados na base de Periódicos CAPEM, propõe-se que a QVT seja vista como um guarda-chuva teórico que repousa em três conceitos nucleares: o humanismo (que baseia-se na motivação e na satisfação), a participação do empregado em decisões de gestão e o bem-estar.

Figura 1: Guarda-chuva teórico



Fonte: Criado a partir da descrição de Jenney e Campbell (1991) sobre o conceito de QVT.

A figura expõe a ilustração feita por Jenney e Campbell (1991), mostrando o citado guarda-chuva teórico que repousa nos três conceitos nucleares para a descrição da

QVT. O autor defende a tese de que para promover-se a qualidade de vida no trabalho seria necessário ter-se como alicerce a motivação, satisfação, participação do empregado em decisões de gestão e bem-estar.

Porém, este autor levantou a questão de o conceito de QVT realmente repousar sobre esse dito guarda-chuva ou ser um conceito mal definido. Essa crítica afirma que não há um consenso na definição de Qualidade de Vida no Trabalho nem entre os teóricos da área e, como consequência, tem-se uma “noção” do que seja, no lugar de um conceito fechado. Isso trouxe consequências também para aqueles que quiseram abordar o tema na realização de algum empreendimento e, no final, acabaram se dando conta de que, na verdade, tinham fugido do tema proposto por não o terem tão bem definido.

Podemos citar como exemplo a revista *journal of organizational behavior*, que foi criada originalmente para a publicação de trabalhos sobre QVT, mas foi recebendo uma grande quantidade de trabalhos considerados fora de seus objetivos e, então, acabou mudando o nome para *journal of occupational behavior*. Cooper (2008) escreveu um artigo explicando o ocorrido e a finalidade original da revista, além de, ao mesmo tempo, apontar conceitos nucleares e associados à QVT:

É para tratar os assuntos, problemas, abordagens e desenvolvimentos associados à qualidade de vida no trabalho e humanização do trabalho que esta revista foi concebida como um todo. ... É nossa intenção fazer desta revista um ponto focal para esse importante desenvolvimento, publicar sobre participação gerencial de empregados, estresse no trabalho, crescimento individual e desenvolvimento no local de trabalho, interfaces casa-trabalho, melhora da atividade laboral, efeitos da legislação e da política comunitária nas melhorias do ambiente de trabalho, autoadministração no trabalho e muitos tópicos que focalizam a qualidade de vida no trabalho. (TAYLOR, 1980, p. 1 *apud* COOPER, 2008, p. 3)

Outros autores como Sant`Anna (2011), Kiliminik (2011) e Moraes(2011) também abordaram QVT em seus livros, e chegaram à conclusão de que praticamente todas as definições deste tema guardam entre si um ponto em comum: o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, dessa forma, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho.(SANT`ANNA,KILIMINIK E MORAES, 2011)

Dividindo-se então o tema proposto nos três conceitos nucleares previamente citados (humanismo, participação do empregado em decisões de gestão e bem-estar), começaremos explicitando o primeiro, que ora repousa em motivação, ora em satisfação.

2.1 Motivação

O conceito de humanismo envolvendo a motivação é o mais aberto a abordagens e interpretações. Ele parte de uma demanda dos autores influenciados pelo movimento humanista, que pleiteiam o atendimento das necessidades humanas, e não que apenas tenha-se como horizonte o aumento da produtividade e da lucratividade. Muitas áreas, como administração e psicologia, abordam o tema QVT, orientando-se por teorias de autores diversos; A segunda, por exemplo, baseia-se em Maslow, Herzberg, McClelland e Alderfer (SIRGY ET AL., 2001). Que divulga um modelo que não apresenta considerações sobre aumento de produtividade, mas associa sanar as necessidades (gerando motivação) ao comprometimento organizacional, e ao contentamento com a vida, no contexto individual. Sirgy et al (2001) e colaboradores identificam como antecedentes da qualidade de vida o suprimento das necessidades do empregado, o qual se encontra associada a variáveis como a satisfação com o trabalho e a satisfação em outros domínios da vida (família, lazer, saúde).

2.2 Satisfação

A segunda parte em que repousa o humanismo é justamente a satisfação do funcionário com o trabalho, discutida por Hackman e Oldham (1976,2010), que tratam, por exemplo, do caráter moderador do indicador “satisfação com o crescimento”, falando em seu artigo que quando os três estados (experiência significativa, responsabilidade vivenciada e conhecimento de resultados) estiverem presentes – que é, quando os ocupantes dos cargos considerarem que o trabalho é significativo, sentirem-se pessoalmente responsáveis pelos resultados e tiverem conhecimento dos resultados de seu trabalho – eles estariam internamente motivados para desempenhar bem o seu trabalho e, então, ficariam satisfeitos com ele.

2.3 Participação dos funcionários nas decisões de gestão

O outro conceito nuclear, proposto por Cooper (2008), fala sobre a participação dos funcionários nas decisões de gestão, a qual defende a ideia de que a produtividade não está atrelada a uma determinada forma de organização do trabalho, e, para obtê-la, é necessário o planejamento e replanejamento conjunto das atividades. Gallie (2003) fez um estudo sobre qualidade de vida no trabalho dos países escandinavos e analisou o grau de

envolvimento efetivo no processo decisório, a percepção de qualidade das tarefas do trabalho, a oportunidade de carreiras e a estabilidade no emprego.

Além de participação e consulta, Gallie (2003) constatou uma maior qualidade das tarefas nos países em que pesquisou, embora não haja diferença quanto à qualificação dos empregados e nem maior estabilidade no trabalho. Apesar de não ter sido encontrado nenhum modelo teórico-prático validado, a inserção da participação do funcionário nas decisões de gestão é justificada por associação à proposta humanista e também ao bem-estar do empregado.

2.4 Bem-estar

O terceiro e último eixo das concepções de qualidade de vida no trabalho é a concepção de bem-estar do empregado, a qual abandonou a visão de saúde como inexistência de doença para adotar uma visão afirmativa que envolve não apenas o indivíduo biológico, mas também as dimensões psicológica, social e espiritual. Orpen (1981) concebe o bem-estar como o esforço ativo da pessoa para lidar com o seu mundo e ampliá-lo em termos de bom convívio interpessoal bem como boa aceitação e assimilação das atividades realizadas no trabalho e que uma vida laboral de alta qualidade é a que possibilita o crescimento psicológico e a experiência de sentimentos de bem-estar.

A definição de bem-estar está associada a duas linhas de pensamento: uma linha parte do pressuposto de que determinadas práticas no ambiente e organização do trabalho estão mais propensas à promoção de bem-estar e saúde e a outra propõe o abandono do termo qualidade de vida por um conceito como o significado do trabalho, ou o trabalho significativo. (ESTELLE MORIN, 2001)

Na primeira linha de pensamento, um dos autores mais influentes da literatura internacional é Richard Walton. Ele associa a qualidade de vida no trabalho a uma remuneração adequada, condições de saúde e segurança (envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequados à saúde e bem-estar da pessoa), utilização e desenvolvimento das capacidades (proporcionar oportunidades de utilização das habilidades e conhecimentos do trabalhador), crescimento e segurança no emprego (no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura), integração social nas relações de trabalho, constitucionalismo no trabalho (entendido como o estabelecimento de leis e normas da organização, direitos e deveres do trabalhador e um clima democrático dentro da empresa),

balanceamento entre o trabalho e o espaço total da vida (o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias) e a relevância da organização ou profissão na sociedade.

Já a segunda, pode ser representada pelos estudos da canadense Estelle Morin (2001), que trabalha com o sentido ou significado do trabalho, elegendo três critérios: a significância do trabalho, (sua representação e valor na perspectiva do sujeito), a orientação do sujeito (o que ele busca no trabalho e que intenções direcionam suas ações) e a coerência entre o sujeito e o trabalho que ele faz (coerência entre expectativas, valores e ações diárias). A autora parte do ponto de vista do sujeito, mas isso não a impede de identificar situações de trabalho e ações gerenciais que, de forma geral, promovem bem estar para o trabalhador. Ela estabeleceu seis características de um trabalho significativo: propósito social, retidão moral, realização relacionada ao prazer, autonomia, reconhecimento (dos resultados do trabalho e através do salário) e relações positivas com outras pessoas.

Apesar das pesquisas promovidas nessa área, não são feitas pesquisas de acompanhamento de resultados das medidas tomadas após suas realizações. Os autores geralmente analisam a qualidade de vida no trabalho das organizações em questão, alguns deles fazem propostas, mas não se encontram trabalhos analisando os resultados das tentativas de implementação das propostas de ações. Essa atitude é uma limitação clara ao desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, que se restringe mais aos instrumentos de diagnóstico, deixando a desejar em matéria de reflexão sobre resultados de ações implementadas (OLIVEIRA, 2011).

As perspectivas futuras do tema no Brasil dependem de uma maior articulação de pesquisadores, professores, consultores e profissionais de QVT nas organizações públicas e privadas. Profissionais e consultores necessitam ter acesso a resultados de trabalhos e instrumentos de QVT. Pesquisadores necessitam ter acesso às organizações para a realização de suas pesquisas e construir parcerias com profissionais e consultores para acompanhar o resultado de intervenções baseadas na teoria (HACKMAN E OLDFHAM, 2010).

3 ANÁLISE DA QVT EM AMBIENTES DE CONFINAMENTO/REGIME OFFSHORE

Este estudo tem como objetivo analisar a qualidade de vida em ambientes de confinamento/regime *offshore*, verificar os métodos adotados para a promoção da mesma, o grau de aceitação desses métodos e quais outros poderiam ser adotados e outras questões na

mesma linha de raciocínio. Segundo Chiavenato (2000), a qualidade de vida passou a ter destaque em 1930, abordando dois assuntos básicos: a análise do trabalho e a adaptação do trabalhador, e adaptação do trabalho ao trabalhador. Ainda de acordo com o autor, “a qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização”. Chiavenato acredita que a qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual dentro de uma organização além de afetar a saúde e o bem-estar do funcionário. Ainda segundo o mesmo, se a qualidade for baixa, conduzirá à alienação do trabalhador e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade a comportamentos tais como: absenteísmo¹, alta rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical. Partindo para ambientes confinados, é preciso ter um olhar diferenciado, abrir mão de datas comemorativas e estar longe da família são fatores que afetam psicologicamente e à saúde do trabalhador, então levantou-se a questão de qual seria a importância da qualidade de vida em ambientes de confinamento.

3.1 Conceção mais ampla de QVT

De acordo com Chiavenato (2000) a QVT pode ser entendida em sua concepção mais ampla por meio de cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de dependência, relações sociais e meio ambiente. Neste trecho de seu argumento, há uma referência à Teoria das necessidades de Maslow, pois afirma que os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades, as quais não se referem somente à satisfação de segurança ou fisiológica, mas também a de pertencer a um grupo social de estima e auto realização. É a frustração dessas necessidades que causa problemas como baixo desempenho, acidentes, estado depressivo, etc.

Figura 2: Pirâmide de Maslow

¹ Absenteísmo: Circunstância em que uma pessoa (habitualmente) deixa de realizar as obrigações referentes ao seu trabalho.



Fonte: Adaptado da pirâmide de Maslow que foi criada como ilustração de sua tese sobre itens básicos para o alcance da motivação e do bem-estar do ser humano, em meados do século XX.

A figura mostra a pirâmide de Maslow, o qual afirma que nós, seres humanos, temos como fator prioritário a ser satisfeito para alcançar bem-estar e motivação, tanto em nossa vida profissional quanto social as necessidades fisiológicas. Estas são seguidas pelas de segurança, lado afetivo-social, auto-estima e auto realização, sendo todos esses fatores essenciais em nossa vida.

3.2 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos trabalhadores, resultando em inúmeros benefícios. Atualmente, muitas empresas têm buscado incorporar programas padronizados de QVT de forma imediatista, sem planejamento estratégico e os devidos investimentos. Dessa forma obtêm-se resultados contrários aos esperados. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade. Então, deve-se fazer um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, assim como dos recursos físicos e humanos, para, diante disso, ser possível o planejamento e execução das ações a serem implementadas visando à saúde do trabalhador e o ganho das empresas (ALVES, 2011).

Muitos programas de bem-estar são baratos, como o fornecimento de informação sobre as calorias do cardápio diário do refeitório e o nível de calorias exigido pelo organismo

humano. É também o caso de fornecer informação sobre clínicas de redução de peso, exercícios físicos, dietas alimentares etc. Outros programas são mais caros, como as salas de *fitness center* da Xerox, que também tem instalações de ginástica, piscinas e pistas de corrida (CHIAVENATO, 2000).

De acordo com Rodrigues (1998, p.204) no ambiente de confinamento: “Os trabalhadores estão confinados a um espaço, isolados 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 heliponto, 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.

Porém, há medidas que podem ser tomadas para amenizar o fator confinamento, tais como: na dimensão emocional, o treinamento de gestão individual do estresse, técnicas de relaxamento, gestão participativa, políticas de reconhecimento, suporte e *feedback*; na dimensão social, estímulo à leitura, família na empresa, comemoração de datas especiais, programa de relações interpessoais; na dimensão espiritual, técnicas de meditação, ioga, manual do código de conduta e Ouvidoria, líder espiritual a bordo para aconselhamento e assistência dos fiéis, promoção de cultos e missas e muitas outras iniciativas.

Diversos tipos de modelos podem ser adotados na empresa para que as atividades propostas anteriormente sejam colocadas em prática; Como por exemplo o modelo WELCOA, que é baseado nos sete C's: *Concentration on Senior Level Support* (apoio dos gestores); *Creating Cohesive Wellness Team* (criar comitês de qualidade de vida); *Collecting Data to Drive Programming Efforts* (coletar informações que orientam a gestão do programa); *Crafting an Operating Plan* (construir um plano de ação); *Choosing Appropriate Interventions* (escolher as melhores intervenções); *Creating a Supportive Environment* (criar um ambiente de suporte) e *Consistently Evaluating Outcomes* (avaliar de maneira consistente).

Figura 3: Ilustração dos sete C's do modelo WELCOA



Fonte: Adaptado do modelo WELCOA(2009, p.25)

A figura ilustra o modelo WELCOA, que é uma forma de gestão das atividades praticadas a bordo com a finalidade de promover benefícios ao trabalhador como meio de amenizar o estresse nas áreas emocional, social e espiritual deste. Este tipo de gerenciamento conta com o apoio de gestores, comitês de QVT, planos de ação, dentre outras medidas para seu bom funcionamento e atingimento de suas metas. Cabe aos líderes deste modelo propor e promover os programas de QVT que serão aplicados, tendo em vista a melhora da realidade do ambiente de trabalho e rotina dos participantes.

3.3 Pesquisas realizadas sobre QVT

Ogata e Simurro (2009) realizaram pesquisas sobre os programas de promoção de qualidade de vida no trabalho entre os sessenta funcionários de cargos não comissionados da plataforma petrolífera da Petrobras, localizada na bacia de Campos-RJ, e, ao serem perguntados sobre o que a empresa poderia fazer para aumentar a QVT no seu ambiente de trabalho, obteve-se como destaques nas respostas o melhoramento das ferramentas de interação com a vida social durante a folga (a bordo) que são limitadas (internet limitada, telefone limitado, impedimentos em alguns acessos na internet e *softwares*), melhoramento do salário e da ergonomia, o retorno da escala 14x28, a montagem de uma comissão de coordenação do bem estar, o aumento das opções de lazer a bordo e das atividades recreativas que visem à integração das equipes (estímulo a esportes, festas) e proporcionem o bem estar

dos funcionários no horário de folga, o estímulo do convívio familiar, retornando-se com programas de visitas dos familiares às plataformas, o acompanhamento mais de perto da empresa com o funcionário, dar mais reconhecimento ao seu desempenho, estimular o desenvolvimento profissional dos empregados e criar políticas sociais efetivas e agregadoras, melhorar a redistribuição do trabalho e acabar com os índices de mau desempenho, que criam conflitos que levam, muitas vezes, um funcionário a querer prevalecer sobre o outro de qualquer forma, podendo, inclusive, lhe causar algum mal, maior aproximação entre a gerência e/ou outros colaboradores, afastando um clima organizacional negativo que se impera a cada dia e fortalecendo a colaboração mútua, e outros fatores.

Por fim, através de um terceiro questionário que foi aplicado a 10 funcionários em cargos de confiança, cujo tempo médio na função é de 9 anos foi possível saber que ao serem perguntados sobre a primeira coisa que vem a sua mente em se tratando de qualidade de vida no trabalho, as respostas foram: harmonia e integração, bem estar, amizade, salário, bom relacionamento, boa alimentação, trabalhar em um ambiente saudável e seguro, segurança (estabilidade no emprego) e relacionamento; O que nos faz chegar ao que fora dito por Chiavenato (2000), afirmando que o homem não só é motivado por estímulos econômicos e salariais como também por recompensas sociais, simbólicas e não materiais (CHIAVENATO, 2000).

Segue a seguir as principais ações/programas de qualidade de vida no trabalho (alguns previamente citados e outros falados pela primeira vez):

Principais ações/programas de qualidade de vida no trabalho

| | |
|-----------------------------------|---|
| Exercícios físicos | Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos. |
| Treinamento e desenvolvimento dos | Aumento do capital intelectual, |

| | |
|---------------------------------|--|
| trabalhadores | aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade. |
| Ergonomia | Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho. |
| Ginástica Laboral | Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade. |
| Benefícios | Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional. |
| Avaliação do desempenho | Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade. |
| Higiene e segurança do trabalho | Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade. |

| | |
|-------------------------------|--|
| Controle de álcool e drogas | Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo. |
| Preparação para aposentadoria | Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador. |
| Orientações nutricionais | Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade. |
| Terapias alternativas | Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade. |
| Musicoterapia | Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças. |
| Anti-tabagismo | Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de |

| | |
|------------------------------------|--|
| <p>Estudo de cargos e salários</p> | <p>doenças.</p> <p>Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.</p> |
|------------------------------------|--|

Fonte: (FERNANDO, 2010, p.6)

A tabela acima expõe várias atividades e atitudes realizadas em prol da promoção de QVT na empresa. Pode-se notar a diversificação dos programas, havendo promoção de saúde física, investimento na formação do funcionário, preocupação com as condições estruturais, higiênicas e concernentes à segurança do ambiente que envolve o trabalhador, prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade, controle do consumo de álcool e tabaco, orientações nutricionais e outros programas benéficos aos colaboradores.

4 EXEMPLOS CONCRETOS

Para que se pudesse ver na prática como ocorrem os programas de QVT, quais são e como são averiguados os resultados obtidos, foram feitas três entrevistas com profissionais da área, pertencentes a diferentes empresas, que compartilharam histórias de suas experiências vividas a bordo e sobre como a QVT influenciou em suas rotinas de trabalho. Foi possível conhecer diferentes programas disponibilizados aos funcionários tanto a bordo como em terra, que, algumas vezes, ofereciam benefícios para suas famílias também. Por meio dos dados obtidos foi possível notar o empenho das empresas para promoverem o bem-estar de sua tripulação, bem como seu interesse pelos funcionários. Atualmente a saúde física e psicológica dos empregados tem sido priorizada como um meio preventivo em relação a possíveis prejuízos futuros, tanto por parte do trabalhador quanto por parte da Companhia. Quando o trabalhador desenvolve alguma doença, não apresenta bom desempenho no serviço, e isto pode comprometer também o bom relacionamento com os colegas de trabalho. É possível que se apresente sempre cansado e desestimulado, inclusive pela falta de prática de atividades físicas, e que não demonstre interesse pelo que faz. Por esses motivos, a importância da execução dos programas de QVT será ressaltada a seguir e os benefícios trazidos com sua prática serão apresentados.

4.1 Metodologia

A pesquisa qualitativa é um tipo de pesquisa que possui características como: ter o pesquisador como ferramenta principal na coleta de dados, utilizar múltiplas fontes de dados, ocorrer nos ambientes naturais, onde ocorrem o comportamento e os eventos humanos, ter o foco nas experiências e percepções dos participantes e na forma como eles extraem sentido de suas vidas, negociar seus significados e interpretações com as fontes de dados humanos porque estas são as realidades dos indivíduos que o pesquisador tenta reconstruir (MERRIAM, 1988 *apud* CRESWELL,2010) e o pesquisador busca a credibilidade, baseada na coerência, no *insight* (visão compenetrada) e na conveniência instrumental no ambiente de trabalho em que está imerso o entrevistado, tendo como destaques destas características as duas primeiramente citadas:

O pesquisador como um instrumento fundamental – Característica na qual os pesquisadores qualitativos coletam pessoalmente os dados por meio de exame de documentos,

de observação do comportamento ou de entrevista com os participantes, sendo que não podem se basear em questionários ou instrumentos desenvolvidos por outros pesquisadores.

Múltiplas fontes de dados- Nesta os pesquisadores qualitativos geralmente coletam múltiplas formas de dados, tais como entrevistas, observações e documentos, em vez de confiarem em uma única fonte de dados. Depois os pesquisadores examinam todos os dados, extraem sentido deles e os organizam em categorias ou temas que cobrem todas as fontes de dados.

As entrevistas qualitativas são conduzidas pelo pesquisador face a face com os participantes, feitas por telefone ou este se engaja em entrevistas de grupo focal. Tais entrevistas envolvem questões não estruturadas e em geral abertas, que são em pequeno número e se destinam a suscitar concepções e opiniões dos participantes. A intenção da pesquisa qualitativa é entender uma situação social, um evento, um papel, um grupo ou uma interação específica. (LOCKE, SPIRDUSO E SILVERMAN, 1987 *apud* CRESWELL,2010). É, em sua maior parte, um processo investigativo, no qual o pesquisador vai aos poucos extraíndo sentido de um fenômeno social contrastando, comparando, replicando, catalogando e classificando o objeto do estudo.

Este estudo foi conduzido no CIAGA – Centro de instrução Almirante Graça Aranha, onde serão entrevistados dois profissionais de Náutica que fazem curso de aperfeiçoamento em sua área neste local e também em uma Empresa do ramo, que tem sua sede localizada no centro do Rio de Janeiro. Os informantes deste estudos foram: o imediato de um navio, uma gerente de QSMS - Gestão em Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde do Trabalho – e um ON (Oficial de Náutica) Supervisor de cargas de uma FPSO (*Floating production storage and offloading*- Unidade flutuante de produção, armazenamento, e transferência). O tema abordado foi qualidade de vida a bordo, contendo questões sobre os motivos que levaram as empresas a aplicar os programas de QVT, como estes são praticados, quais os benefícios alcançados com a prática dos mesmos, como é feito o acompanhamento dos programas de QVT e se existe algum processo utilizado para avaliarem-se os resultados da aplicação dos mesmos.

4.2 Análise das entrevistas

Para interpretar as entrevistas, foi feita uma análise considerando as informações concedidas pelos entrevistados, adquiridas por meio de um pequeno questionário de perguntas feitas pessoalmente com cada um, utilizando-se um gravador para documentá-las. A partir daí

foi possível tomar conhecimento dos programas de QVT aplicados em suas empresas, ouvir dos próprios profissionais o quanto foram influenciados por tais programas, e também observar os propósitos e benefícios em comum ao aplicá-los para as Companhias.

4.2.1 Como era praticada QVT nas Empresas

Por meio das entrevistas realizadas com profissionais envolvidos com a vida a bordo foram verificados programas que minimizam distúrbios nos aspectos psicológico, físico e emocional dos funcionários, dando apoio aos mesmos. Alguns desses programas são praticados a bordo, e outros em terra. São estes:

a) Empresa I: Foram coletadas informações sobre três programas de promoção de QVT, sendo o primeiro um programa de benefício material aos colaboradores, sendo disponibilizado pela empresa de navegação do navio a este um quantitativo especificamente voltado para compra de bens materiais para utilização dos funcionários, sendo escolhidos por eles próprios, em votação. O segundo programa tratava do comprometimento dos empregados com hábitos alimentícios mais saudáveis, dando-lhes um cardápio com opções de comidas menos gordurosas, integrais e naturais. Como resultado, funcionários ficaram mais dispostos fisicamente, com melhor rendimento no trabalho e tiveram perda de peso significativa.

b) Empresa II: Nesta empresa foi possível ter acesso a programas de promoção de QVT que beneficiavam não só o tripulante como também sua família, tal como o Programa social 0800, o qual dava amparo tanto ao funcionário, quanto à sua esposa e seus filhos de até vinte e quatro anos, dando-lhes ajuda jurídica, social, psicológica, financeira entre outras. O apoio era feito por funcionários de uma empresa terceirizada, não colocando em risco de vazamento informações sobre os problemas do funcionário, havendo ética e respeito no trabalho desenvolvido com o mesmo. Havia também a promoção de um ambiente de trabalho com relacionamentos abertos e estreitos entre superiores e subordinados, principalmente quando algum colaborador enfrentava algum problema em sua vida pessoal, dando-lhe abertura de pedir ajuda a qualquer momento. Momentos de descontração também eram promovidos a bordo, efetuando uma maior integração entre os funcionários, além de estarem disponíveis telefones para ligações para parentes e amigos. A empresa também primava por ter baixo índice de *turn over*, onde ocorre a troca do tripulante de navio, fazendo-o passar por todo processo de interação com novas pessoas, novo ambiente e nova rotina outra vez, o que gera certo desconforto no mesmo. E tratando-se da parte gastronômica eram promovidos hábitos

alimentícios saudáveis por meio da disponibilização de cardápios contendo opções de comidas naturais e menos gordurosas, além da equipe de profissionais responsável por essa área ser altamente qualificada, através da realização de cursos relativos à preparação e manuseio de alimentos.

c) Empresa III: A última empresa tratou sobre programas de QVT que promovem melhoria além da parte física e psicológica do trabalhador, na área de segurança do mesmo, podendo-se citar o Sistema de SQMS- Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde, sendo uma ferramenta diferencial para minimizar problemas de saúde e também acidentes com o funcionário, os treinamentos de segurança, primeiros socorros e uso de EPIs (equipamentos de proteção individual), o DDS- Diálogo de Segurança, que consistia numa conversa matinal diária entre o superior e seus subordinados alertando-os sobre procedimentos que deveriam ser tomados em situações de emergência, utilização correta dos EPIs e outras atitudes que visam à segurança do trabalhador, dando a ele um ambiente de trabalho seguro e protegido. Na área de relaxamento, descontração e interação eram promovidos às quartas, sextas e domingos cultos e estudos bíblicos, pelos próprios funcionários da embarcação, para todos, dando a possibilidade de exposição de algum problema enfrentado por alguém, visando oferecer palavras de conforto e esperança, e também conselhos e compartilhamentos de experiências, por alguém com experiência no assunto, além de ouvir palavras de ânimo e alimento para a fé de cada um, o que traz enriquecimento e incentivo para a vida espiritual do funcionário, gerando como consequências bom equilíbrio emocional, bom ânimo, boa relação entre as pessoas e bem-estar. Finalmente, na área física e psicológica eram disponibilizadas academias e meios para refeição balanceada a bordo, além de serviço de hotelaria, e realização de exames anuais psiquiátricos ou psicológicos pelo tripulante.

4.3 Benefícios trazidos pela QVT

Por meio das informações obtidas pelos relatos dos profissionais que participaram ou promoveram os programas de QVT a bordo e comparando-as, pôde-se concluir que os principais benefícios atingidos em comum foram a promoção da melhoria da saúde do profissional embarcado, aumentando-se sua produtividade e bem-estar, auto realização em seu serviço, a manutenção de sua vontade de retornar para bordo, a preocupação com sua saúde mental e física e a minimização de acidentes de trabalho e desenvolvimento de doenças pelo tripulante. Com o atingimento de tais benefícios, a rotina exaustiva do tripulante é amenizada,

e a qualidade de vida que tem a bordo é motivo de incentivo para o mesmo. Atualmente, é possível ver, por parte das empresas, a cada dia mais preocupações concernentes ao bem-estar do funcionário, sendo cada vez mais comuns e diversificados os programas de QVT praticados a bordo. Por meio do contato direto com os entrevistados foi possível perceber a satisfação dos mesmos por trabalharem embarcados e o quanto se identificam com suas empresas, podendo-se concluir que a Companhias criaram uma relação mais estreita com seus funcionários, que não se restringe às suas vidas a bordo, fazendo nascer um novo tipo de colaborador, o qual se sente apoiado e beneficiado pela mesma e tem seus problemas ou traumas amenizados no quesito trabalho a bordo e distância da família.

5 QUALIDADE DE VIDA A BORDO

Após o levantamento de informações que pudessem proporcionar a exposição de alternativas e exemplos para se obter um melhor ambiente de trabalho ao profissional que trabalha embarcado, foi constatado que é necessária uma atenção especial a esse ramo, devendo haver programas e metodologias particulares para esse tipo de serviço. Tomando-se ciência das ações desenvolvidas em empresas foi tirada a conclusão de que programas como o “benefício *well fer found*” da Norskan, “comida saudável”, “programa social 0800”, e muitos outros melhoram muito a qualidade de vida do tripulante a bordo, além de sua produtividade, humor, saúde emocional e física, relacionamento interpessoal e outras características, visto que a qualidade de vida a bordo não se resume ao fato de ter academias e vídeo games no navio. É de grande importância a existência dos programas diversos aplicados pelas empresas com os tripulantes durante seu embarque. O Comandante do navio exerce o papel principal na realização de ações de QVT na embarcação, pois é o líder desta, cabendo a ele a execução de atividades que façam os funcionários interagirem, proporcionando um bem-estar mútuo entre todos no ambiente de trabalho, estreitarem os laços de amizade, avaliarem a postura e comportamento um do outro, desenvolverem atividades físicas, serem incentivados a melhorar ou até mudar os hábitos alimentícios, sentirem-se à vontade para exposição de problemas ou dificuldades pessoais ou profissionais, expressarem suas opiniões relativas a qualquer assunto e diversas outras práticas.

5.1 Atitudes que resultam na melhora da QVT a bordo

Vendo-se os resultados e benefícios alcançados por empresas com iniciativas adotadas para cuidar da QVT a bordo, e pensando em melhorar o nível desta, são implantados diversos tipos de programas de amparo e apoio ao tripulante. Podemos citar o caso do Porto do Rio Grande, no sul do Brasil, onde 10 trabalhadores fizeram parte de um programa piloto de 22 semanas de promoção de saúde estimulando-os a ter uma prática de atividade física regular e um acompanhamento nutricional. Os principais motivos que levaram a empresa a aderir a tal prática foram o fato da promoção de saúde vir se difundindo como estratégia eficaz para a manutenção de condições adequadas de saúde da população e a redução dos custos com a medicina especializada, que se faz necessária quando as condições da doença já estão estabelecidas (BUSS, 2000). Um exemplo clássico de doença desenvolvida pelos funcionários que trabalham em regime de embarque é a obesidade, a qual pode levar a

ocorrência de outras doenças tais como diabetes, doenças digestivas e hipertensão arterial sistêmica.

As atividades desempenhadas pelos marítimos de rebocadores são consideradas estressantes, devido ao risco material e humano decorrente das próprias manobras, o que pode ser aumentado por mudanças nas condições climáticas, sendo necessária uma “válvula de escape” para os mesmos, visando diminuir o nível de estresse e desconforto causados pela rotina da profissão. Por esses motivos, foram, então, iniciadas as atividades físicas pelos homens do mar, tendo sido coletados em seu início e final dados como idade, peso, altura e medidas da circunferência da cintura e do quadril. Os trabalhadores realizaram avaliações bioquímicas do sangue tendo sido comparados os valores iniciais e finais dos seguintes parâmetros: triglicérides, colesterol e glicose de jejum. Ainda no Porto de Rio Grande, houve uma reunião com os familiares dos tripulantes tendo em vista mostrar a importância da mudança de hábitos alimentares da própria família, dando auxílio a eles no período em que permanecessem em casa e sendo muito importante no apoio de sua “metamorfose alimentícia”. (BUSS, 2000, p.22)

A intervenção física dos funcionários desse porto consistiu em propôr três sessões semanais de atividade física, sendo duas dessas sessões realizadas a bordo e a outra em terra, sempre com o acompanhamento e orientação de um educador físico e também na disponibilização de bicicletas ergométricas para serem utilizadas pelos funcionários. Além disso, considerando-se as dificuldades que podem representar mudanças de hábitos e estilos de vida, este programa previu a participação de um profissional especializado em motivação, o qual realizou dois encontros com o grupo de trabalhadores, no início e ao final das primeiras 11 semanas de intervenção. Essas intervenções foram realizadas inicialmente com o objetivo de estimular a adesão do grupo ao programa e, em um segundo momento, sua perseverança nas diferentes atividades propostas (2 horas com cada tripulação).

A equipe utilizada na aplicação e acompanhamento deste programa era composta por duas fisioterapeutas, uma enfermeira, uma nutricionista, um educador físico, um médico e um profissional especializado em motivação em grupo. Como resultado obtido, os trabalhadores mostraram uma redução significativa do peso e do percentual médio de gordura, melhora na capacidade cardiorrespiratória (reduzindo-se o risco da ocorrência de eventos cardiovasculares), diminuição do colesterol e motivação para prática de corridas de rua.

O exemplo citado acima adotado pelo Porto do Rio Grande é apenas um dos diversos programas que podem ser desenvolvidos no navio a fim de sempre aperfeiçoar e expandir a qualidade de vida a bordo em diversas áreas, seja na área de saúde ou de bem-estar

do tripulante, seja na área de motivação, relações interpessoais, ergonomia, gastronomia, profissional e muitas outras.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo sido colocada em questionamento a qualidade de vida a bordo necessitada pelo tripulante para mantê-lo em boas condições psicológicas, físicas e emocionais no decorrer de seu dia de serviço e também fora dele, esse estudo foi desenvolvido, para que pudessem ser levantadas informações sobre quais programas de QVT são utilizados a bordo e quais são os resultados e benefícios promovidos na vida do tripulante. Dentre as finalidades da prática de tais atos destaca-se a busca pelo bem-estar, motivação e saúde do tripulante, visando minimizar o desenvolvimento de problemas de saúde pelo mesmo, sendo, dessa forma, um método preventivo que busca evitar gastos que poderiam ser despendidos pelas empresas no caso de indenização por doença ou pagamento de tratamento médico de um funcionário.

Ocorreu, então, a inovação e adoção de novos métodos para aliviar seu estresse, desânimo, cansaço e frustração por meio da aplicação dos programas de qualidade de vida no trabalho, que podem ser utilizados em diversas áreas da vida profissional do indivíduo, refletindo em possíveis melhoras de hábitos alimentícios, execução de exercícios físicos, relacionamento interpessoal com a equipe de trabalho, e outros resultados, dependendo do método aplicado, não só em sua vida a bordo como também fora do trabalho.

O profissional do mar precisa do grande amparo vindo desses programas, além do apoio da família, sendo imprescindível a existência dos mesmos. Não se pode resumi-los à existência de academias e sala de jogos a bordo. Deve existir a aplicação de métodos benéficos a todos do navio, com presença ativa do comandante como o líder. Este é um investimento na saúde do funcionário que mais tarde irá refletir em bom rendimento nos serviços executados, baixo nível de desenvolvimento de doenças devido ao fato de se estar embarcado, auto-estima elevada, diminuição de traumas e medos, por conta da permanência longa num local com espaço restrito, melhora na relação com os colegas de trabalho e muitas outras conquistas.

Tanto o empregado quanto o líder, o comandante, serão beneficiados, e este verá sua equipe comprometida com a empresa, com ânimo e também saudáveis e motivados a trabalhar na mesma, satisfazendo o conceito de QVT previamente citado no início deste estudo já que serão alcançados os itens presentes na base do guarda-chuva teórico do conceito de qualidade de vida no trabalho: o humanismo, a participação do empregado em decisões de gestão e o bem-estar do mesmo.

Foi possível notar que a ilustração inicialmente citada sobre a pirâmide de Maslow representa muito bem os objetivos buscados com a implantação dos programas de QVT, fazendo-se cumprir as expectativas relativas às necessidades fisiológicas, como a alimentação, o conforto físico, o descanso, o lazer, à segurança, como a segurança no trabalho, a remuneração, ao afetivo-social, como o bom clima, o respeito, a aceitação, a interação com os colegas superiores e subordinados, à auto-estima e à auto-realização.

Também podemos destacar a concretização, nas Companhias entrevistadas, das sugestões dadas pelos funcionários de outras empresas, inicialmente citados nesse estudo, para melhoria da qualidade de vida a bordo, tais como a possibilidade da presença da família no navio por um período, comemoração de datas especiais, programas de relações interpessoais, promoção de cultos, acompanhamento físico do funcionário e outras atitudes.

Por fim, pôde-se obter uma visão geral de como é feita a gestão dos programas de QVT a bordo, sendo possível relacioná-la com o modelo WELCOA, onde, para que se atinja seu bom funcionamento, é necessário haver um grupo responsável pelo gerenciamento dos programas, que seriam as empresas terceirizadas ou não incumbidas de dar assistência aos tripulantes e suas famílias, o próprio comandante, ao realizar atividades de promoção de QVT a bordo ou profissionais vinculados às empresas que farão o mesmo, planos de ação, que seriam os programas de QVT, ambiente de suporte, que seria o local onde serão realizados os programas, e um acompanhamento constante dos resultados, feito pela própria empresa para que se corrijam suas falhas e se mantenha seu bom índice de satisfação do funcionário para com a empresa.

Dessa forma, levando-se em consideração tudo o que foi colocado em pauta, podemos mensurar e comparar os benefícios e prejuízos da vida de embarque, construindo-se uma visão crítica sobre a questão desse tipo de trabalho ser ou não compensador por meio de suas benevolências quando colocados em discussão todo o estresse e frustração gerados pelas suas condições de trabalho e rotina. Cabe a cada um que tomará a decisão de levar esse tipo de vida, ou não, avaliar se é compensatório ficar um pouco mais de tempo afastado de sua família e seus entes queridos em troca de ter direito a um serviço inteiramente gratuito de amparo nas áreas de saúde, social, psicológica, financeira e profissional a si próprio e a eles, ter limitação de espaço e convívio social para ter um salário de maior destaque em relação aos outros empregos no mercado de trabalho, se submeter a perdas de datas e momentos importantes de suas vidas em troca de gozar da oportunidade exclusiva de passar seu tempo conhecendo e visitando muitos lugares do mundo sendo remunerado para tal.

A profissão do homem do mar é desafiadora, intrigante, exige abrir mão de muitas coisas para ganhar outras, e, por isso, deve ser muito bem remunerada e munida de benefícios para aqueles que embarcam nesse desafio que nem todos estão dispostos a embarcar. Cabe às empresas e Companhias investirem na criação dos programas de QVT para dar suporte aos seus funcionários bem como às suas famílias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, **InterfacEHS, revista de saúde, meio ambiente e sustentabilidade.** InterfacEHS, 2011. Disponível em <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf>. Acesso em: 1 Jul. 2014.

SAMPAIO, **Revista psicologia.** Base Scielo, 2012. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em: 1 Jun. 2014.

DICIONÁRIO ONLINE. Disponível em <<http://www.dicio.com.br/absenteismo/>>. Acesso em: 26 Jun 2014.

BRUNI, **Gestão Contemporânea v.2, n.1,** ISSN, 2012. Disponível em <http://revistas.es.estacio.br/index.php/gestaocontemporanea/article/download/22/20>. Acesso em: 2 Jun. 2014.

BAENA, **Ver. Bras. Saúde.** Base Scielo, 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572011000200013&script=sci_arttext>.

Acesso em: 13 Jun. 2014

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas, O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Campus, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 1998.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto.** Tradução de Magda Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica de Dirceu da Silva. 3. Ed. Porto Alegre, Artmed, 2010.

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.

BUSS, P. M. **Promoção da saúde e qualidade de vida.** *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 163-177, 2000.

COOPER, C. **The transition from the quality of working life to organizational behavior: the first two decades.** *Journal of organizational behavior*, 30, 3-8. DOI 10.1002/job.575, 2008.

ANEXO I

1ª Entrevista

Data: 04/08/2014

Local: CIAGA – Centro de Instrução Almirante Graça Aranha

Nome do entrevistador: Mariana Lopes

Entrevistado: Imediato de um navio Mercante

1ª Pergunta: Quais são os motivos que levaram a empresa a aplicar programas de QVT?

O bem-estar do tripulante, já que o confinamento a bordo é um grande agente causador de estresse, e, conseqüentemente, diminuidor da produtividade do mesmo.

2ª Pergunta: Como esses programas de QVT são praticados e quais são eles?

Os Programas de QVT são praticados por intermédio de, algumas vezes, empresas terceirizadas, por profissionais de outra área interagindo com o tripulante, por meio de estímulos feitos pelo comandante do navio (líder) e de outras formas.

A minimização dos distúrbios ao aspecto psicológico, físico e emocional de seu colaborador, faz a empresa tentar diminuí-los por meio de algumas atitudes como: a criação de uma sala de jogos a bordo, a disponibilização de livros e vídeos, a promoção de ergonomia e conforto como água quente no chuveiro, cama confortável, comida de boa qualidade, visita dos parentes a bordo sempre que possível, existência de academias e execução de festas em datas comemorativas para os próprios funcionários. Alguns dos programas são:

Benefício *well fer found* – A empresa tinha um fundo/bônus chamado *well fer found* para ser convertido em benefícios ao tripulante, sendo estes escolhidos pelos próprios empregados, tendo um prazo de um ano para vencimento, expirando e convertendo-se na compra de materiais para o próprio navio passado o prazo de usá-lo; Os tripulantes se reuniam e faziam votação sobre possíveis bens a serem adquiridos pelos mesmos para usufruírem de melhor entretenimento e conforto; Eram escolhidos para serem comprados, por exemplo,

vídeo games, aparelhos de DVD para cada camarote, sacos de pancada para box, aparelhos para academia e outros.

Programa “comida saudável”– Programa de comida saudável a bordo desenvolvido pela empresa, estimulando a boa saúde do trabalhador, utilizando comida integral, óleo de canola e outros substitutos de comidas gordurosas, frituras, com pouca ou nenhuma vitamina, tendo como resultado mais de 70% dos tripulantes com perda de peso, aumento de disposição e melhor rendimento no trabalho.

3ª Pergunta: Quais os benefícios alcançados com a prática desses programas de QVT?

A comodidade desenvolvida através da QVT a bordo além de promover melhoria na saúde do profissional aumenta sua produtividade e bem-estar entre ele e os outros tripulantes, resultando em trabalho produtivo e auto realização do funcionário em seu serviço.

4ª Pergunta: Como é feito o acompanhamento dos programas de QVT? Existe algum processo utilizado para avaliarem-se os resultados da aplicação dos mesmos?

Existe um acompanhamento psicológico do profissional no pré-embarque, mas a maior parte da avaliação dos resultados dos programas de QVT é feita pelas empresas de Terra ligadas ao navio.

2ª Entrevista

Data: 08 /08/2014

Local: Empresa da área marítima

Nome do entrevistador: Mariana Lopes

Entrevistado: Gerente de RH

1ª Pergunta: Quais são os motivos que levaram a empresa a aplicar programas de QVT?

A preocupação com o cuidar do outro, visando o bem-estar do tripulante durante seu regime de embarque disponibilizando aos mesmos academias, realizando palestras no

período de pré-embarque tirando dúvidas tanto sobre a parte trabalhista quanto sobre a parte de benefícios, apresentando todas as mudanças que ocorreram na empresa durante seu período de desembarque (na parte de recursos humanos (DHO), de segurança (SMS), nos departamentos de operações, manutenção e outros), buscando mostrar a eles aquilo que foi feito para melhorar a vida dos mesmos a bordo, mantendo sempre firme e constante a vontade de retornar para bordo.

2ª Pergunta: Como esses programas de QVT são praticados e quais são eles?

Os programas de QVT são praticados sendo desenvolvidos diretamente com os funcionários. São alguns deles:

Programa social 0800 – Dá amparo tanto ao funcionário, quanto à sua esposa e seus filhos até vinte e quatro anos, dando ajuda jurídica, social, psicológica, financeira entre outros a eles, sendo esse apoio feito por funcionários de uma empresa terceirizada, não colocando em risco de vazarem as informações sobre os problemas do funcionário, havendo ética e respeito no trabalho desenvolvido com o mesmo. As ajudas dadas podem ser para resolver um problema, por exemplo, relativo à preocupação com os estudos de um filho que, através das assistentes sociais que atenderão o funcionário e tem mapeado por todo o Brasil escolas com atendimento especial aos filhos deles, poderá ser solucionado.

Relacionamento aberto e estreito entre a empresa e o funcionário, dando apoio e amparo a este em momentos críticos e únicos em sua vida, como o nascimento de um filho, cirurgia de algum parente, dadas comemorativas especiais e outras situações.

Momentos de descontração no navio aos finais de semana como realizações de churrasco, interação entre os tripulantes, disponibilização de telefones para efetuação de ligações particulares e outros.

Baixo índice de *turn over* (troca do tripulante de navio), fazendo-se estreitarem-se os laços de amizade e relacionamento entre os funcionários, diminuindo-se o número de problemas de início convivência e interação entre as pessoas. Rendição sempre no prazo estimado, não prejudicando planos e programações da vida pessoal do tripulante.

Taifeiros e cozinheiros altamente credenciados e qualificados por meio da participação de cursos relativos à preparação e manuseio de alimentos, cozinhando comidas mais saudáveis e nutritivas para a tripulação.

A disponibilização de um camarote por tripulante, objetivando o maior conforto para o mesmo.

3ª pergunta : Como é feito o acompanhamento dos programas de QVT? Existe algum processo utilizado para avaliarem-se os resultados da aplicação dos mesmos?

É feita uma pesquisa de satisfação a cada seis meses com os tripulantes para saber aquilo que precisa ser melhorado ou mudado.

3ª Entrevista

Data: 12/08/2014

Local: CIAGA – Centro de Instrução Almirante Graça Aranha

Nome do entrevistador: Mariana Lopes

Entrevistado: 1 ON Supervisor de cargas de uma FPSO

1ª Pergunta: Quais são os motivos que levaram a empresa a aplicar programas de QVT?

A empresa verificou com o passar do tempo que seus funcionários estavam desenvolvendo problemas de saúde (físicos e psíquicos) e visando amenizá-los foram implantados alguns sistemas e tomadas algumas medidas para solucionar esse problema.

2ª Pergunta: Como esses programas de QVT são praticados e quais são eles?

Sistema de SQMS- Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde- Implantado para minimizar problemas de saúde e também acidentes com o funcionário, tendo a finalidade de oferecer melhor qualidade de vida ao tripulante.

Academia, refeição balanceada com serviço de hotelaria a bordo, internet *wifi*, telefones disponíveis para efetuarem-se ligações pessoais e também recebê-las, sala com sistema de *lan house* disponibilizando computadores aos funcionários.

Na parte operacional- São desenvolvidos programas e treinamentos de segurança, primeiros socorros e uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual).

DDS- Diálogo de Segurança- Conversa matinal entre o superior e seus subordinados alertando-os sobre segurança, procedimentos que deverão ser tomados em

situações de emergência, utilização correta dos EPIs e outras atitudes que visam à segurança do trabalhador, dando a ele um ambiente de trabalho seguro e protegido.

As quartas, sextas e domingos, à noite após o expediente são realizados cultos evangélicos e estudo bíblico, autorizado pelo OIM, autoridade superior da Plataforma.

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional- Exames anuais psiquiátricos ou psicológicos que serão avaliados por psicólogos, havendo algum problema com o tripulante, este receberá acompanhamento de médicos, assistentes sociais ou outro profissional que o ajudará em seu problema.

3ª Pergunta: Quais os benefícios alcançados com a prática desses programas de QVT?

Saúde mental, física, minimização de acidentes de trabalho, desenvolvimento de doenças pelo tripulante, aumento no rendimento e ânimo do tripulante.

4ª Pergunta: Como é feito o acompanhamento dos programas de QVT? Existe algum processo utilizado para avaliarem-se os resultados da aplicação dos mesmos?

São utilizados questionários por meio dos quais são colhidas as opiniões dos trabalhadores tendo como finalidade melhorias na QVT.

Cartão Stop – Cartão diário que detecta qualquer atividade perigosa realizada por algum tripulante, preenchido pelo próprio funcionário.

Cartão de avaliação de refeições, havendo também uma enfermeira sendo informada de qualquer problema de saúde do funcionário relacionado à comida, para, então, encontrar o fator iniciante do mal e corrigi-lo.

Auditorias internas e externas realizadas por auditores que irão pra bordo fiscalizar as condições de higiene, alimentação, horas de trabalho do tripulante (verificam se o trabalhador tem atuado em horas extras), ergonomia, e muitos outros fatores tendo em vista corrigirem qualquer erro.

Programa ILO 147 – Verificação das condições de locais habitáveis como camarotes e salões, sendo observadas a limpeza e qualidade de vida disponibilizada aos tripulantes.