

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

LEANDRO DA SILVA FREIRES

QUALIDADE DE VIDA A BORDO

RIO DE JANEIRO

2015

LEANDRO DA SILVA FREIRES

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 Gabriela de Lima Bragança

RIO DE JANEIRO

2015

LEANDRO DA SILVA FREIRES

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 Gabriela de Lima Bragança

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

RESUMO

Este trabalho trata sobre alguns pontos essenciais para se obter uma qualidade de vida boa a bordo, tais como atividades físicas e saúde mental. Seu principal objetivo é auxiliar todos aqueles embarcados a obterem uma melhoria no estilo de vida quando dentro de uma embarcação. Assunto esse que não pode ser negligenciado nunca em nenhum lugar, principalmente a bordo.

Palavra-chave: Qualidade. Vida. Bordo. Saúde.

ABSTRACT

This study concerns some relevant topics to accomplish a good quality of life on board, such as physical exercises and mental health. Its main objective is to aid all those ones on board to get an improvement in their lifestyle when they are on a ship. This theme can never be neglected anywhere, mainly on board.

Keywords: Life. Quality. Board. Health.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	ORIGEM E EOLUÇÃO	7
3	DEFINIÇÃO DE QVT E SUAS DIMENSÕES	9
4	A INFLUÊNCIA DO CONFINAMENTO NA QUALIDADE DE VIDA A BORDO	11
5	A INFLUÊNCIA DA ATIVIDADE FÍSICA NA QUALIDADE DE VIDA A BORDO	14
6	A INFLUÊNCIA DA FADIGA NA QUALIDADE DE VIDA A BORDO	18
7	RAZÕES PARA MELHORAR A QVT DO TRABALHADOR	21
7.1	Pirâmide das Necessidades de Maslow	22
7.1.1	Necessidades Fisiológicas	23
7.1.2	Necessidades de Segurança	23
7.1.3	Necessidades Sociais	23
7.1.4	Necessidades de Autoestima	23
7.1.5	Necessidades de Auto Realização	23
7.2	Modelo de Walton	24
8	Considerações Finais	26
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida (QV) representa como o ser humano se sente em relação a sua percepção da capacidade funcional, das condições de saúde e outros aspectos da vida pessoal e familiar.

Muitos fatores influenciam a qualidade de vida de um indivíduo, como salário, humor, condição de saúde, moradia, autoimagem e autoestima. Fatores que tornam a sua análise de maneira geral muito difícil. É por isso que, para ser feito o seu estudo, os analistas a divide em vários enfoques de acordo com a finalidade do estudo: QV com enfoque médico, profissional, familiar, entre outros. Só então o analista passa a analisar os fatores internos e externos que influenciam a qualidade de vida com o enfoque escolhido.

Uma das ramificações da QV é também a qualidade de vida no trabalho (QVT) em que é feita uma análise de como o trabalhador se sente em relação ao seu trabalho. Para os fins deste trabalho, são apresentados os principais aspectos da QVT e sua relevância para a Marinha Mercante de tal forma que o empregado e o empregador possam entender seus benefícios e praticá-los para aumentar o bem-estar e a produtividade no trabalho. Esta monografia prosseguirá da seguinte forma:

O Capítulo 2 (Origem e Evolução) trata de um breve histórico de como o conceito de QVT foi evoluindo ao longo dos anos.

O terceiro capítulo (Definição de QVT e suas Dimensões) apresenta a definição atual de QVT segundo a maioria dos pesquisadores.

Os capítulos 4, 5 e 6 tratam dos principais fatores que influenciam o bem-estar do trabalhador em sua profissão e medidas que podem ser implementadas para reduzir os efeitos danosos desses fatores.

No sétimo capítulo é feito um estudo dos benefícios da QVT para as empresas, procurando demonstrar o porquê elas deveriam investir na qualidade de vida dos funcionários.

2 ORIGEM E EVOLUÇÃO

A Qualidade de Vida sempre esteve voltada para trazer a satisfação e bem-estar do trabalhador. Apesar de ainda não ser considerada como um conceito, a qualidade de vida sempre foi uma preocupação da raça humana.

Um bom exemplo disso são os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) sobre os princípios da geometria que foram usados para melhorar o método de trabalho dos agricultores do Antigo Egito.

Já no século XX, começaram a surgir os estudos com foco na satisfação do trabalhador. O pesquisador Helton Mayo, elaborou pesquisas sobre o comportamento humano, da motivação dos indivíduos para obtenção de metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) a partir das pesquisas feitas no início dos anos 20 na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago).

Posteriormente, também surgiu o trabalho de Abraham H. Maslow que elaborou a hierarquia das necessidades (que será melhor explicado no Capítulo 7) dividindo as necessidades humanas em cinco níveis.

Assim como surgiram os estudos de Douglas McGregor que considerava que o compromisso com as tarefas só existe quando existe recompensas e que a integração entre os objetivos individuais e organizacionais é o objetivo da empresa para se obter uma maior produtividade. Essas ideias de McGregor até hoje são analisadas ao se desenvolver programas de QVT.

É importante lembrar que tornar a QVT uma ferramenta em que se baseia toda a gerência de uma empresa é um grande desafio que ainda persiste nas empresas de modo geral.

Mesmo com o progresso obtido em navios mercantes com a implementação de equipamentos automatizados capazes de substituir parte das tarefas desempenhadas pelos marítimos, o trabalho a bordo se tornou mais desgastante principalmente em unidades marítimas offshore.

Esse maior desgaste no trabalho se deve à mudança de visão em relação ao tempo, como HANDY (1995: 25) declarou:

O problema começou quando transformamos o tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção. Quanto mais tempo você vende, nessas condições, mais dinheiro fará. Então, há uma troca inevitável entre o tempo e o dinheiro. As empresas, por sua vez, tornam-se exigentes. Querem menos tempo das pessoas que eles pagam por hora, porém mais das pessoas que pagam por ano, porque, no último caso, cada hora extra durante o ano é gratuita.

Nesse trecho, o autor faz uma clara crítica ao sistema trabalhista da nossa sociedade atual ao apresentar uma mudança nos paradigmas na relação homem-trabalho. Na atual conjuntura em que o homem moderno se encontra pode-se perceber que a empresa requisita mais horas disponíveis do seu trabalhador e, em troca, dão uma quantia a mais chamada de salário extra.

Nesta situação, o empregado acredita que está fazendo uma boa escolha ao trabalhar mais para ganhar mais dinheiro; entretanto, ele não percebe os males que causa a si próprio nessa prática.

Na Marinha Mercante não é diferente visto que o pagamento de salário extra é comum nesta profissão. É normal que o dia da atracação do navio não coincida com o dia do desembarque do navegante e isso o leva a ficar mais tempo a bordo para completar os procedimentos dessa atividade.

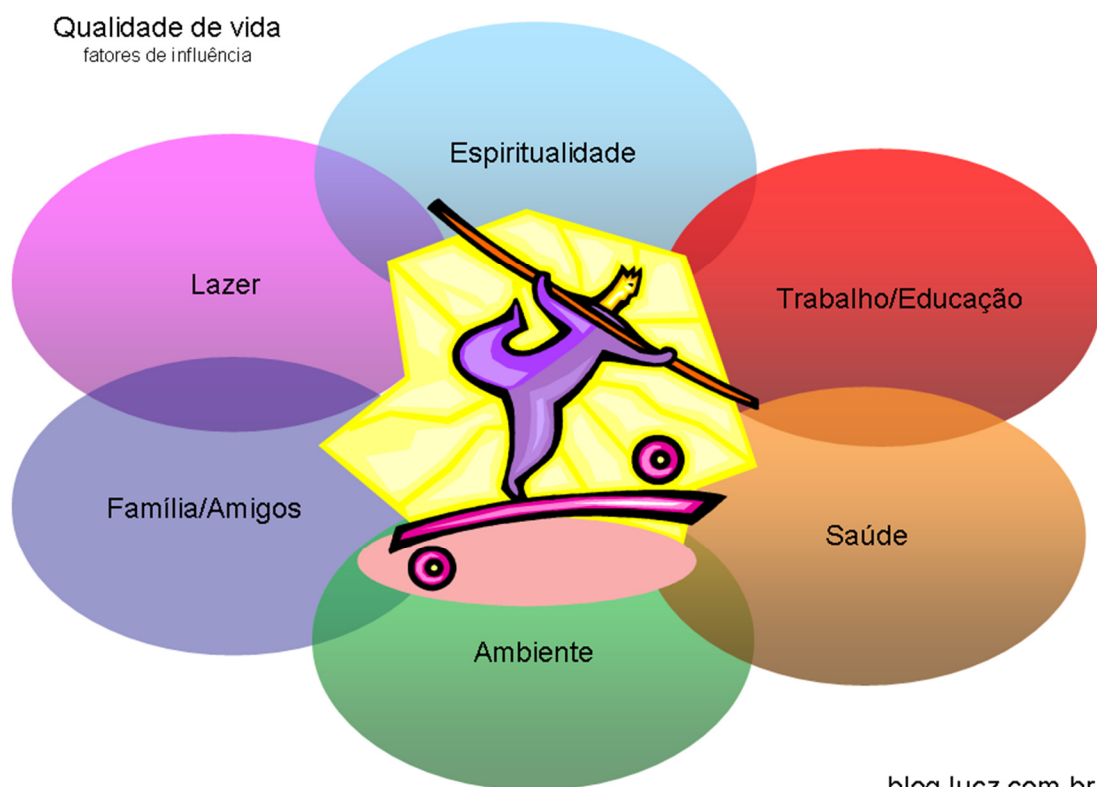
Isso faz com que ele faça um esforço excessivo – em período que deveria ser de descanso – e, em compensação, receba um dinheiro extra que trará malefícios para sua saúde sem que ele perceba.

Essa prática também é ruim para as empresas pois elas perdem em produtividade, o que não é percebido com essa nova conjuntura atual de pagamento pelo tempo de disponibilidade. Levando-se em conta a qualidade de vida, esses tipo de prática seria bem mais rara visando o bem-estar e a consequente produtividade do profissional.

3 DEFINIÇÃO DE QVT E SUAS DIMENSÕES

O conceito de qualidade de vida é dinâmico, pois diz respeito às motivações, às expectativas e aos valores de cada indivíduo. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define qualidade de vida “ao modo como o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, ou seja, como é influenciado e influencia”, Bitencourt (2004). Em sua concepção mais ampla pode ser entendida por meio de seis dimensões: lazer, espiritualidade, trabalho/educação, saúde, ambiente e família/amigos.

Figura 1: Fatores de influência da QVT



Fonte: blog.lucz.com.br

Ainda não existe uma definição de QVT, mas os pesquisadores concordam em um aspecto: uma boa qualidade de vida do trabalhador não depende apenas do próprio mas também da empresa. Conforme explica FRANÇA (1997: 80):

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

E conclui também que a qualidade de vida no trabalho é o resultado de todo um processo:

No contexto do trabalho, esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação do trabalho.

Desta forma, uma análise da qualidade de vida no trabalho de um funcionário em um navio mercante dependeria de todo um estudo das tarefas executadas a bordo. Desta forma, cabe à empresa realizar este estudo para averiguar as condições de trabalho do profissional de forma que ele não tenha carga física e mental excessiva e, encontrados os erros, cabe a empresa corrigi-los ou conscientizar os trabalhadores para fazê-lo quando não for de sua responsabilidade.

Como exemplo de situações indesejadas podem ser citadas: riscos operacionais elevados, impossibilidade de relaxar no horário de descanso, equipamentos que podem diminuir a carga de trabalho que não funcionam, nível de ruído e trepidação elevado, relacionamento entre os funcionários desgastado, entre outros fatores.

São muitos os fatores que influenciam o QVT do trabalhador. Esse trabalho, porém, tratará apenas dos mais presentes no trabalho do marítimo: a influência do confinamento, a falta de atividade física e os efeitos da fadiga.

4 A INFLUÊNCIA DO CONFINAMENTO NA QUALIDADE DE VIDA A BORDO

A vida embarcada exige um preparo psicológico que a maioria dos cidadãos comuns não possuem. Variadas são as situações a bordo que podem causar perturbações psicológicas e desequilíbrio emocional, afetando assim a qualidade de vida de um indivíduo embarcado.

É um dos maiores fatores que afetam a qualidade de vida a bordo é a questão do confinamento. Apesar de existirem diversas questões a bordo que podem afetar a saúde mental de um trabalhador embarcado, o confinamento é uma das maiores dificuldades da maioria dos tripulantes, sendo a principal causa de muitos abandonarem a carreira.

Muitos desses trabalhadores sofrem com a ausência de seus familiares e amigos que estão em terra. Lamentam-se por não poderem acompanhar mais pessoalmente a vida de seus filhos e esposas(os), sentem saudades do convívio com seus entes queridos e entristecem-se com o fato de que suas vidas sociais e familiares sejam afetadas tanto pela sua profissão.

Essa ausência dos familiares durante o período embarcado é um dos fatores que explicam porque a maioria das tripulações são predominantemente masculinas, uma vez que as mulheres, de um modo geral mais emocionais e mais ligadas ao ambiente familiar, tendem a abandonar a carreira para se dedicar mais a seus filhos.

A dificuldade de permanecer embarcado é tanta que seus tripulantes tendem a sofrer uma tensão pré-embarque conforme a data de embarcarem de novo se aproxima, sofrem por antecipação a falta de seus ente queridos.

Muitas das vezes, os profissionais embarcados passam então a dedicar ainda mais tempo de sua vida embarcada para o trabalho, fazendo isso como uma forma de manter suas mentes ocupadas e assim evitar de pensar em todos aqueles que sentem falta.

Acabam negligenciando o próprio lazer a bordo pois não conseguem relaxar e se divertir sem pensar nas pessoas que lhe são queridas e estão

distantes, com as quais gostaria de estar gastando esse tempo livre em alguma atividade agradável e coletiva.

Apesar de todo esse confinamento e de outras dificuldades, esses trabalhadores optam pelo trabalho embarcado devido ao bom salário recebido, sendo esse geralmente a motivação para se manterem nessa profissão de tantas dificuldades e imprevisibilidades.

Ao mesmo tempo que sentem a falta de suas famílias em terra, veem na profissão bem remunerada como uma forma de adquirir recursos para dar uma vida digna às pessoas que lhe são próximas, ou seja, sacrificam o desejo de estar perto para se certificar que seus familiares terão condições mínimas para viver. Apesar de muitas vezes não considerarem o trabalho prazeroso, continuam na profissão devido à sensação de dever cumprido com seus entes queridos no quesito financeiro.

Mesmo quando o tripulante não possui família, ele pode sentir de forma negativa o confinamento, tendo dificuldades de lidar com a rotina a bordo distante de terra e de seus amigos. Esses últimos podem com o tempo parar de fazer convites ao amigo embarcado para participar de reuniões, festas e outras atividades sociais devido ao fato de diversas vezes o convidado nunca poder comparecer ao evento, uma vez que está no trabalho embarcado.

Situações como a citada no parágrafo anterior podem fazer com que o tripulante se sinta rejeitado e não valorizado, aumentando-se assim as chances de desenvolver depressão no mesmo e afetando diretamente sua qualidade de vida.

A dificuldade de lidar com o confinamento é tão comum que apenas uma pouca parte da população segue carreira embarcado, e apesar de muitas vezes admirarem a profissão por sua capacidade de gerar riquezas para o próprio país, não conseguem suportar tamanha carga emocional.

Alguns abandonam a profissão após pouquíssimo tempo de trabalho a bordo. Diversas vezes, esse abandono ocorre logo após o primeiro embarque quando o tripulante percebe as dificuldades de se estar em um espaço confinado de pouca movimentação e distante de sua vida sócio familiar em terra.

Outros permanecem na profissão, mas ainda sim por poucos anos, usam a profissão apenas como uma forma de acumular dinheiro de forma mais rápida para depois seguir outra profissão no futuro, ou seja, suportam as dificuldades da vida a bordo por um tempo até adquirirem certa estabilidade na vida ou capital para iniciar outra empreitada, de modo a realizar sonhos profissionais e pessoais antigos que foram adiados por motivos financeiros.

Sendo o confinamento um dos maiores problemas enfrentados numa embarcação por seus tripulantes, faz-se necessário a aplicação de meios para amenizar o sofrimento causada por essa condição não usual no dia-a-dia da maioria das pessoas.

O armador tendo grandes poderes e maiores recursos para modificar estruturas físicas e organizacionais tem grande responsabilidade em proporcionar formas de seus empregados embarcados lidarem melhor com o confinamento. Além do mais ao melhorar a qualidade de vida de seus empregados, o armador passa a ter maior lucro com a produtividade maior de seus funcionários.

Algumas medidas podem ser tomadas para gerar essa melhoria tais como: meios de comunicação com terra e tempo de embarques menores.

O investimento na implementação de qualidade de meios de comunicação a bordo que permitam contato com pessoas de terra é uma ótima forma de ajudar os tripulantes a sofrerem menos com o confinamento, uma vez que os mesmos poderão conversar com aqueles que lhe serão queridos diminuindo os efeitos da distância e do confinamento. Sendo assim o armador deve se preocupar que sua embarcação possua formas eficientes de se comunicar com terra seja pela internet e/ou telefonia.

Outra forma de diminuir os danos causados pelo confinamento é o uso de escala onde o tripulante não fique embarcado por um longo período de dias. Isso permite que o tripulante lide melhor com esse afastamento de terra, afinal o confinamento tendem a se tornar mais difícil quanto maior o tempo seguido de sua ocorrência. Mais uma vez, o armador pode trazer melhorias nesse aspecto, proporcionando uma melhor escala de embarque aos tripulantes sempre que possível.

5 A INFLUÊNCIA DA ATIVIDADE FÍSICA NA QUALIDADE DE VIDA A BORDO

Um outro fator que está diretamente ligado a uma boa qualidade de vida é a prática de atividades físicas. E claro, isso não é diferente a bordo, aliás é de extrema importância para saúde e bem estar do indivíduo embarcado.

De modo a melhorarem a qualidade de suas vidas, as pessoas devem fazer uso de um estilo de vida em que o sedentarismo não faça parte. Entende-se como sedentarismo a ausência ou a pouca quantidade de atividade física ou esportiva.

O corpo humano tem a necessidade de se movimentar para funcionar corretamente. Sendo assim, a falta de atividade física pode causar grandes danos à saúde do indivíduo, tais como doenças e funcionamento irregular do organismo.

Aliás é através desse movimento que o indivíduo começa a conhecer o mundo de forma mais rápida quando criança, uma vez que precisa movimentar seu corpo para pegar coisas, conhecer novos lugares.

Infelizmente a vida moderna com todo seu tempo escasso e apertar de botões diminuiu drasticamente o nível de atividade física da sociedade, seja pelo pouco tempo disponível para a prática de exercícios físicos ou pela automatização de diversos processos que reduzem o nível de movimento corporal do trabalhador.

O ser que foi feito para se movimentar passou a caminhar menos pois, muitas vezes, prefere usar o carro até mesmo para ir à esquina; não reserva mais um tempo do seu dia para atividades físicas uma vez que não tem vontade de se exercitar no seu “pouco tempo livre”.

A bordo, apesar da disponibilidade de 24 horas para o trabalho, o tripulante deve ter a preocupação de usar uma parte do seu tempo livre para fazer algum exercício físico para assim manter seu corpo e mente saudáveis, e conseqüentemente contribuir para a própria qualidade de vida.

São grandes os benefícios gerados pela execução regular de exercícios físicos, entre eles podemos citar a diminuição do estresse. Ao praticar exercícios físicos, o nível de cortisol é diminuído e o de endorfina é aumentado no sangue contido no organismo do indivíduo, favorecendo um relaxamento tanto no corpo quanto na mente.

Sendo o ambiente de bordo um local de condições não usuais, e às vezes, tão adversas, ter uma forma de aliviar o estresse, uma válvula de escape faz-se extremamente necessário para se manter mentalmente saudável e eficiente no trabalho. As atividades físicas podem desempenhar esse papel de válvula de escape muito bem.

Além disso, se exercitar regularmente é uma excelente forma de manter um bom condicionamento físico, assim afetando diretamente a resistência cardiovascular e a estética do tripulante.

Essa resistência cardiovascular, além de diminuir o risco de infarto, se torna bastante útil e necessária em situações de emergência, onde o trabalhador de bordo precisa agir de forma rápida para salvar a própria vida e de outras pessoas embarcados.

Um exemplo da utilidade dessa resistência cardiovascular é a necessidade de um indivíduo correr para ter acesso a uma embarcação salva-vidas de forma rápida ou até mesmo para se manter flutuando no mar até que chegue socorro quando se encontra na condição de homem ao mar.

Já a questão da estética melhorada devido à diminuição da porcentagem de gordura corporal, contribui para uma maior autoestima do tripulante influenciando diretamente no próprio bem estar, tornando-o mais disposto nas suas atividades diárias e mais feliz consigo mesmo.

Pessoas que são sedentárias tem uma maior probabilidade de adquirirem doenças cardíacas, aumento da pressão arterial, diabetes, obesidade e aumento do colesterol ruim (LDL).

Todos esses problemas de saúde aumentam o risco de morte consideravelmente, logo devem ser combatidos de alguma forma e se exercitar regularmente é um meio de se fazer isso.

Manter-se em movimento não só ajuda a evitar as doenças citadas anteriormente, como também ajuda a evitar outras doenças causadas por micro-organismos como bactérias e vírus. Isso ocorre porque se exercitar regularmente fortalece o sistema imunológico dificultando que esses micro-organismos danosos e invasores tomem controle e sobrevivam no organismo humano.

A prática de atividade física sem excessos também diminui o risco de lesões e fraturas pois tendem a fortalecer articulações e ossos, assim como pode produzir hipertrofia (aumento de massa muscular). Ou seja, uma rotina de exercícios regulares não só aumenta a resistência interna do corpo, mas como também a resistência externa.

Nota-se também que o praticante regular de atividades físicas possui um organismo que trabalha de forma mais harmoniosa do que o organismo daqueles que são sedentários. E não é por acaso que isso ocorre, afinal as pessoas não sedentárias possuem células que trabalham de forma mais eficiente nos processos do corpo humano.

A falta ou pouco movimento do corpo pode causar regressão funcional, isso significa que o corpo devido ao estilo de vida sedentário, pode sofrer alguns danos como: perda de flexibilidade articular e atrofia das fibras musculares, diminuindo então sua capacidade de movimento e de fazer maiores esforços físicos.

Muitas das vezes, as pessoas associam exercícios físicos com a melhorias na parte meramente física do organismo. Apesar de não estarem completamente erradas, não somente a parte física é beneficiada, se exercitar regularmente favorece uma melhora nas habilidades mentais do indivíduo.

Uma vez que exercícios físicos contribuem para o funcionamento harmonioso do organismo, o sistema nervoso relacionado à capacidade cognitiva do indivíduo também é afetado através de uma melhora na regulação de substâncias desse sistema. Da mesma forma, o sistema circulatório é

afetado, e logo assim o fluxo de sangue para o cérebro aumenta. Essas dois fatores nesses sistemas aperfeiçoam a capacidade de memória e raciocínio do indivíduo.

O armador pensando no bem estar de seus empregados embarcados e no bom andamento das operações de bordo deve dar grande atenção à essa questão de atividade física a bordo de modo a evitar que seus tripulantes se tornem obesos, adquiram doenças e que prejuízos financeiros a si mesmo ocorram devido à perda da eficiência de seus trabalhadores.

Sendo assim, o primeiro passo do armador é conscientizar seus tripulantes sobre a importância de se ter um nível de atividade física mínimo e regular. Já o segundo passo é oferecer recursos para que seus empregados de bordo possam exercer esse nível de atividade física mínimo.

O primeiro passo pode ser dado através de palestras informativas sobre os benefícios da atividade física regular e os malefícios do sedentarismo de modo que os tripulantes percebam a importância de manter seus corpos em movimento. Assim como a palestra deve mostrar formas de fazer esse combate ao sedentarismo a bordo para que seus ouvintes saibam como melhorar suas qualidades de vida a bordo através de exercícios físicos.

O segundo passo pode ser dado através de algumas medidas como a implementação de uma academia adaptada para a bordo, a contratação de profissionais de saúde e educação física para orientar aqueles que estão se exercitando e uma escala de serviço que permita o tripulante ter uma rotina onde ele possa dedicar um tempo mínimo necessário para se exercitar.

Ficou claro nesse capítulo o quanto se faz necessária a prática regular de exercícios físicos a bordo para que seja alcançado uma melhora na qualidade de vida da tripulação, assim como na maior eficiência nas operações de bordo.

6 A INFLUÊNCIA DA FADIGA NA QUALIDADE DE VIDA A BORDO

A fadiga também é um fator que está diretamente ligada com a qualidade de vida de um trabalhador. Essa doença - muitas vezes não reconhecida como tal - causa vários malefícios ao trabalhador como ansiedade excessiva, depressão, sentimentos de pesar e culpa, estresse e tristeza.

A fadiga não é exclusividade do profissional mercante, entretanto, é muito mais comum nesse trabalhador devido ao trabalho em turnos e o acúmulo de funções a bordo.

Desde milhares de anos, o ser humano tem desenvolvido processos fisiológicos e psicológicos que seguem um relógio biológico, de 24 horas. Quando o cérebro trabalha em sintonia com este relógio, o cérebro envia sinais para os centros de controle do organismo, afetando as habilidades cognitivas, afetando a temperatura corporal, a liberação de hormônios e a predisposição para dormir e se manter em vigília. Ao quebrar este ciclo, a primeira consequência negativa no ser humano são distúrbios no seu sono e, a longo prazo, a fadiga.

Uma outra causa da fadiga é o pequeno número de tripulantes a bordo. Numa tentativa de reduzir os custos para aumentar o seu lucro, os armadores tem diminuído o número de funcionários para o mínimo possível enquanto aumentam o número de tarefas de responsabilidade de cada funcionário para compensar esta perda.

Devido a isso, o número de tarefas que o trabalhador faz é tão grande que as vezes ele tem que realizá-las fora do horário de serviço, ou seja, no seu tempo de descanso, causando a fadiga.

Quando estamos embarcados, sofremos vários sintomas da fadiga. Quando o grau da fadiga já está elevadíssimo o erro se torna cada vez mais comum, o que acarreta a demissão do funcionário, ou no auge da crise, o tripulante pede demissão. Saem do quadro da empresa sem saber que carregam consigo uma enfermidade, que pode ser tratada e curada.

Esta enfermidade é adquirida em decorrência do trabalho, e o mais interessante que esses desafortunados tripulantes desconhecem esta doença, a fadiga crônica.

Além de causar problemas para a saúde do trabalhador, a fadiga a bordo também traz problemas para a segurança da navegação e meio ambiente. A fadiga atinge especialmente o sistema nervoso da pessoa provocando perda da capacidade de fixação na tarefa e da coordenação de que são fundamentais para a correta realização do serviço.

Para agravar essa situação, pessoas que sofrem de fadiga, não percebem que estão passando por algo anormal e por isso não procuram ajuda. Portanto, cabe a empresa verificar regularmente a saúde dos seus empregados através de exames médicos para proteger a saúde e segurança do navio e de todos os tripulantes.

Ciente de que a fadiga é uma das causas mais constantes e crescentes de acidentes no transporte marítimo, as empresas de navegação e a própria IMO tem elaborado medidas para reduzir estes perigos. A Organização agora edita medidas regulamentadoras que regem os princípios de segurança a bordo de forma mais humanizada, ou seja, o ser humano é tratado como prioridade na elaboração de códigos e normas.

Até recentemente, o trabalhador era tratado apenas como um cumpridor de regras, mas agora levasse em conta as especificidades da atividade e os efeitos que o desempenho deste ofício causa nos trabalhadores.

Em 2010, a própria IMO elaborou emendas à Convenção STCW após reuniões que colocaram em foco a qualidade de vida do trabalhador, como pode ser visto no extrato abaixo do Capítulo VIII Convenção STCW:

Alterações nas regras sobre Horas Mínimas de Descanso de Marítimos

- A quantidade mínima de descanso, em qualquer período de 7 dias, é aumentada de 70 horas para 77 horas;

- Os marítimos devem ter sempre 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, exceto durante uma emergência;
- As horas de descanso podem ser divididas em não mais de 2 períodos, um dos quais de pelo menos 6 horas, e os intervalos entre períodos consecutivos de descanso não devem exceder 14 horas;
- Os Estados Partes podem permitir exceções, desde que o período de descanso não seja menor que 70 horas, em qualquer período de 7 dias. Estas exceções não devem ser permitidas por mais de 2 semanas consecutivas, e os intervalos entre 2 períodos de exceção não devem ser menor que 2 vezes a duração da exceção;
- Nos casos de exceção, as horas de descanso, em um período de 24 horas, podem ser divididas em não mais de 3 períodos, um dos quais de pelo menos 6 horas, e nenhum com menos de 1 hora. Os intervalos entre períodos consecutivos de descanso não devem exceder 14 horas. Estas exceções não podem se estender além de 2 períodos de 24 horas em qualquer período de 7 dias;
- Será obrigatório manter registro individual das horas de descanso de cada marítimo, para que possa ser verificado durante as inspeções do Port State Control ;
- Os limites de horas de descanso agora também se aplicam aos marítimos envolvidos em serviços de segurança e prevenção de poluição, e não apenas ao pessoal de serviço de quarto; e
- Os marítimos deverão verificar e assinar um registro de suas horas de trabalho/descanso, periodicamente (pelo menos uma vez por mês), para garantir que eles cumpram com o mínimo de horas de descanso estipulado.

Essas mudanças ainda não resolvem completamente o problema da fadiga a bordo, entretanto alterações em convenções devem ser muito comemoradas pois todas as empresas de navegação devem ser tais normas.

7 RAZÕES PARA MELHORAR A QVT DO TRABALHADOR

Antigamente, por volta da Revolução Industrial, era comum o trabalhador escolher o emprego em que ele poderia receber um maior salário mesmo que isso significasse ter horas mais desgastantes de trabalho para ganhar esse extra. Hoje em dia, porém, isso não é mais verdade. A jornada de trabalho abrange boa parte do dia do trabalhador e por isso ele sempre tenta se sentir o melhor possível nele, procura ter uma boa qualidade de vida.

O ser humano quer sempre se sentir bem, isso é um fato. Mas porque o empregador deveria se preocupar em dar qualidade de vida para seu funcionário? Estudos já comprovam que uma boa QVT para os trabalhadores é muito benéfico para empresa. A empresa Nestlé Brasil, por exemplo, implantou programas Nestlé de Qualidade de Vida que trouxeram a empresa muitas vantagens:

- Redução de custo com a saúde
- Melhoria de produtividade
- Reforçar a imagem positiva da empresa – interna e externamente

E benefícios para os colaboradores que se reverteram à empresa de algumas forma:

- Obteram um estilo de vida mais saudável
- Melhoria da saúde física e mental
- Melhora a autoimagem
- Melhora no relacionamento
- Maior resistência ao stress
- Maior motivação
- Maior eficiência no trabalho
- Maior satisfação

Cabe ressaltar que a qualidade de vida é um fator primordial para se manter um funcionário numa empresa e que, no caso da Marinha Mercante que possui uma altíssima taxa de evasão, a QVT mantém o trabalhador na profissão. Ou seja, para o setor da indústria naval, são só vantagens.

Para se obter melhorias no trabalho, deve-se diagnosticar primeiramente os problemas para se encontrar soluções. Pensando nisso, cientistas elaboraram métodos para avaliar a motivação e satisfação do trabalhador. Nesse trabalho, serão apresentados brevemente dois desses modelos: a pirâmide de necessidades humanas de Maslow e o Modelo de Walton.

7.1 Pirâmide de Necessidades de Maslow

É o conjunto de necessidades divididas em cinco partes onde o nível inferior tem mais importância que o nível superior.

Figura 2: Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Walton *apud* Fernandes (1996, p.48)

7.1.1 Necessidades Fisiológicas

São as necessidades básicas para a sobrevivência do ser humano. Por exemplo: água, comida, sono, excreção, etc.

7.1.2 Necessidades de Segurança

Conjunto de necessidades que trazem segurança para o trabalhador. Exemplo: emprego estável, seguro de vida, vale transporte entre outros. Empresas que investem nesses benefícios (em qualidade de vida) geralmente são as que são consideradas as melhores empresas para se trabalhar.

7.1.3 Necessidades Sociais

É a necessidade de pertencer a um grupo. Na empresa isso pode ser trabalhado colocando os funcionários para trabalhar em grupo e para trocar ideias. A bordo, isso pode ser feito disponibilizando-se salas de recreação a bordo, academias, etc.

7.1.4 Necessidades de Autoestima:

É o reconhecimento das atividades desempenhadas pelos funcionários. A melhor maneira de um funcionário se sentir capaz de realizar um serviço é ao receber o reconhecimento de uma outra pessoa portanto boas formas de aumentar a autoestima dos trabalhadores é através de elogios, aumentos salários e promoções.

7.1.5 Necessidades de Auto Realização:

É o nível mais alto da pirâmide, aquele que só pode ser alcançado se todas as outras necessidades forem atendidas. Neste momento, o ser humano é capaz de desenvolver seu potencial continuamente e busca sua realização

como pessoa. Ele vai buscar conhecimento e novas experiências a todo momento. Nesse sentido um funcionário auto realizado pode contribuir muito para o sucesso da organização, pois ele busca conhecer novas coisas, busca se completar como pessoa.

7.2 Modelo de Walton

Divide a qualidade de vida em oito categorias conceituais nas organizações:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1- COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa justiça na compensação partilha do ganhos de produtividade proporcionalidade entre salários
2- CONDIÇÕES DE TRABALHO	jornada de trabalho razoável ambiente físico seguro e saudável
3- USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	autonomia autocontrole relativo qualidades múltiplas informações sobre o processo total do trabalho
4- OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	possibilidade de carreira crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial segurança de emprego
5- INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	ausência de preconceitos igualdade mobilidade relacionamento senso comunitário
6- CONSTITUCIONALISMO	direitos de proteção do trabalhador privacidade pessoal liberdade de expressão tratamento imparcial direitos trabalhistas
7- O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	papel balanceado no trabalho estabilidade de horários poucas mudanças geográficas tempo para lazer da família
8- RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos práticas de emprego

Para Mônico e Guimarães (2000, p.75), “o Modelo de Walton é o mais amplo contemplando processos de diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração os fatores intra e extra empresa. Esses fatores não foram considerados pelo seu antecessor Maslow e, por esse motivo, seu modelo é considerado o mais completo de diagnóstico de QVT.

O objetivo dele é organizar as empresas de forma mais humanizada para que o trabalho seja executado com autonomia e responsabilidade, o empregado possua conhecimento de seu desempenho, com uma variedade de atividades, tarefas adequadas a seu cargo e a valorização de seu trabalho com seu desenvolvimento pessoal.

Portanto, cabe a empresa escolher o melhor método de análise da qualidade de vida de acordo com os seus objetivos e recursos disponíveis, Dessa forma, cabe a ela a análise dos problemas que estão afetando seus funcionários, propor melhorias juntamente com eles e colocar em prática de tal forma que seus funcionários se sintam melhor com o seu trabalho.

Após todo esse processo, é importante que gradualmente a empresa faça novas análises para manter os padrões de qualidade de vida de seus funcionários. Lembrando muitas vezes que o bem-estar é fator de escolha dos melhores profissionais do mercado.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho adquire uma importância crescente no contexto da gestão de pessoas nas empresas, constituindo-se em um fator relevante para a melhoria da produtividade, da competitividade e da modernização do trabalho. A melhoria das condições de trabalho representa um dos principais objetivos da QVT e pode contribuir para que a empresa obtenha seus objetivos.

Este trabalho teve como objetivo principal mostrar a relevância do QVT no contexto do trabalho do profissional de bordo ao apresentar os benefícios deste fator para os navegantes e empresas de navegação. Ainda que mensurá-la seja difícil, o acompanhamento de suas variáveis no que tange às funções de bordo são necessárias para a manutenção do bem-estar da tripulação.

Pode-se constatar também que a motivação do colaborador com sua instituição empregadora estão diretamente atreladas a fatores como salário, remuneração e benefícios; ambiente de trabalho seguro e condições psicológicas e físicas do trabalho. Também ressalta-se que a escolha de bons profissionais no mercado está associada muitas vezes à qualidade de vida nas organizações.

Uma análise de estudos científicos dos últimos 20 anos mostra que ainda estamos longe de encontrar uma definição precisa, clara e compartilhada do conceito. Com frequência, os pesquisadores nem mesmo tentam definir qualidade de vida, utilizando-a apenas como um indicador.

Portanto, conclui-se com esta monografia que a empresa deverá, juntamente com os seus funcionários, analisar toda a rotina e condições de trabalho do tripulante para se encontrar os erros e, então corrigi-los. O investimento em qualidade deverá ser uma das principais preocupações de qualquer empresa que almeja ser respeitada e ser mais produtiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BITENCOURT, Claudia; **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Artmed, 1ª ed. Porto Alegre: Rio Grande do Sul, 2004.

CRUZ, Carolina. **Porque investir em qualidade de vida**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/noticias/311002-congresso_abqv_pqinvestir.shtm>. Acesso em: 13 ago. 2015.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRAGOSO, Sergio. **A hierarquia das necessidades de Maslow aplicada nas organizações da atualidade**. Disponível em: <<http://administracaoesuccesso.com/2010/10/09/a-hierarquia-das-necessidades-de-maslow-aplicada-nas-organizacoes-da-atualidade>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

HANDY, Charles. **A era do paradoxo**: Dando um sentido para o futuro. São Paulo: Makron Books, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996.

MONACO, F. de F.; GUIMARÃES, V.N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho**: o caso da gerência de administração dos correios. São Paulo: RAC, 2000. P. 67-88

VIANNA, Segadas. **Fadiga, causas e consequências**: condições especiais de trabalho. Disponível em: <<http://erhivanassessoria.blogspot.com.br/2011/02/fadiga-causas-e-consequencias.html>>. Acesso em: 11 ago. 2015.

RODRIGUES, Valdo Ferreira. **Principais impactos do trabalho em turnos**: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. São Paulo, 1998

STCW-78. **Convenção Internacional sobre normas de treinamento de marítimos, expedição de certificados e serviço de quarto.** Consolidada 1995. Rio de Janeiro: DPC, 1996.