

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

MATHEUS WALPER

QUALIDADE DE VIDA A BORDO

RIO DE JANEIRO

2014

MATHEUS WALPER

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: Professor Francisco Albino

RIO DE JANEIRO

2014

MATHEUS WALPER

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 da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Data da Aprovação: ____/____/____

Orientador: Professor Francisco Albino

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

Dedico este trabalho aos meus pais pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais que não mediram esforços para que eu chegasse a essa etapa da minha vida. E aos meus amigos de camarote pelos momentos inesquecíveis.

"O começo de todas as ciências é o espanto de
as coisas serem o que são."
(Aristóteles)

RESUMO

Nesse trabalho monográfico busca informar a todos os interessados na qualidade de vida do oficial da marinha mercante tripulante de um navio. Os problemas relacionados à saúde enfrentados, decorrentes da rotina imposta ao profissional, bem como atividades e comportamentos que podem ser adotados em um navio para minimizar estes efeitos. Para reverter o quadro, são necessários mudanças, tanto a nível organizacional, propiciando ao trabalhador, dentre outros fatores, a satisfação no trabalho; quanto e principalmente a nível do trabalhador, reorganizando seu estilo de vida. Para a referida reorganização, um fator essencial, dentre outros, é a adoção de novos hábitos, e inerente a estes, está a prática de atividades físicas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Atividade Física. Saúde

ABSTRACT

This study aims to inform all people interested on the quality of life of a merchant marine officer on board. The health issues due to the day to day routine, as well as the activities and behaviors that may aid to minimize those effects. To revert this situation, changes regarding organization are necessary, so that the employee feels satisfied with the results of his work. Regarding the professional himself, changes in his own life style, creating new healthy habits, one of them been physical activities.

Key-words: Quality of Life. Physical Activitie. Health.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Resultado da pesquisa de quais atividades minimizam o estresse	27
Tabela 2-Resultado da pesquisa sobre os efeitos da ginástica laboral	29
Tabela 3-Opinião de trabalhadores sobre o objetivo da ginástica laboral	29
Tabela 4- Efeitos da ginástica laboral nos trabalhadores participantes da pesquisa	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 QUALIDADE DE VIDA	13
2.1 Conceito de qualidade de vida	13
2.2 Estilo de vida prejudicial	14
2.3 Saúde do profissional	15
3 FATORES PREJUDICIAIS A QUALIDADE DE VIDA	16
3.1 Fadiga	16
3.2 A síndrome do burnout	18
3.3 Camarotes	19
3.4 Estresse	21
4 A ATIVIDADE FÍSICA	23
4.1 Efeitos de exercícios físicos	23
5 GINÁSTICA LABORAL	25
5.1 Comprovação dos efeitos da ginástica laboral	26
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida não é um simples modismo, algo passageiro, muito pelo contrário, ela se constitui em um dos objetivos a ser alcançado no presente estágio de desenvolvimento da humanidade. O prolongamento da vida é cada vez menos um desafio técnico para a ciência. Cada vez mais valoriza-se a qualidade de vida, em detrimento do aumento do tempo de vida, em condição limitada ou incapacitada.

Pode-se deduzir que são muitos os fatores que influenciam a qualidade de vida de um indivíduo, incluindo-se aspectos mais objetivos (condição de saúde, salário, moradia) e aspectos mais subjetivos (humor, auto-estima, auto-imagem). Entretanto, independente do enfoque - global (qualidade de vida) ou específico (qualidade de vida relacionada à saúde) os fatores sócio-ambientais e, mais especificamente, o contexto onde se estabelecem as relações e as vivências de trabalho, parecem ter impacto significativo na qualidade de vida.

O mercante devido ao seu estilo de vida peculiar que não se compara em nada a vida da maioria dos trabalhadores, enfrenta problemas com relação a qualidade de vida. A bordo de um navio não há condições para a manutenção desta, seja devido a rotina, já que o mercante trabalha todos os dias em que está embarcado, seja devido ao ambiente de trabalho.

É importante questionar o quanto o acompanhamento das preferências de consumo representa uma abertura para a melhoria dos níveis de motivação departamental. As experiências acumuladas demonstram que o novo modelo estrutural aqui preconizado estimula a padronização das posturas dos órgãos dirigentes com relação às suas atribuições. No mundo atual, o aumento do diálogo entre os diferentes setores produtivos aponta para a melhoria dos índices pretendidos. Por conseguinte, a estrutura atual da organização cumpre um papel essencial na formulação do sistema de participação geral.

Serão analisadas as principais causas da má qualidade de vida a bordo, como elas surgem e como o profissional ao se encontrar nessa situação deve reagir para evitar que este cenário se mantenha ao longo de sua carreira profissional, caso contrário sua carreira estará em risco.

Uma das atitudes mais efetivas utilizadas pelas empresas para auxiliar nestes problemas é a ginástica laboral que sozinha possui uma série de benefícios que serão discutidos nesse trabalho.

No entanto a vida dentro de uma embarcação marítima nunca será “amigável”. O ambiente que em alguns momentos pode ser hostil, o balanço constante dos navios, a intensa

carga horária, a falta de descanso após o serviço e, principalmente, o afastamento social, são aspectos importantes a se considerar antes de escolher seguir a vida marinha.

2 QUALIDADE DE VIDA

2.1 Origem e evolução da qualidade de vida no trabalho

Historicamente exemplificando, para a espécie humana o domínio de técnicas adequadas à produção do fogo, no período Neolítico, sem dúvida se traduziu como um enorme salto no que se refere à qualidade de vida.

A invenção da roda, aproximadamente 4.000 a.C, proporcionou a criação de carros de duas e quatro rodas. Esse fato revolucionou a vida humana, pois facilitou não só a sua locomoção, mas também o transporte de cargas, e melhorou sua qualidade de vida.

Os princípios da geometria serviram de inspiração para melhoria do método de trabalho dos agricultores às margens do Rio Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C, veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho remonta a 1950 na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Com o surgimento da abordagem sociotécnica; porém, somente na década de 1960, tomaram impulso as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de amenizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores.

Segundo Chiavenato, o termo qualidade de vida foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto. Para eles, o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Posteriormente, alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial. Na década de 1970, surgiu um movimento pela qualidade de vida no trabalho, devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade centrada nos empregados. Havia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos.

No século XX, muitos pesquisadores realizaram estudos sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Destaca-se Helton Mayo, cujas pesquisas conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) e Rodrigues (1999), são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção de metas organizacionais e da qualidade de vida do trabalhador, principalmente a partir das análises

efetuadas na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago), que culminaram com a escola de Relações Humanas.

2.2 Estilo de vida prejudicial

Um estudo revelou que pessoas com obesidade, que fumam ou que são portadoras do diabetes na meia idade podem estar mais propensas a desenvolver sinais de encolhimento do cérebro e de diminuição das habilidades de planejamento e organização conforme envelhecem. A pesquisa foi publicada no *Neurology*, periódico médico da Academia Americana de Neurologia e teve a colaboração de pesquisadores da Universidade da Califórnia..

A análise envolveu 1.352 pessoas que não apresentavam qualquer problema mental e que tinham idade média de 54 anos. Elas foram, então, submetidas a diversos testes que diagnosticavam peso excessivo, pressão alta, diabetes e altos níveis de mau colesterol (LDL). Além disso, todos os participantes passaram por exames de ressonância magnética por um período de uma década.

Os resultados mostraram que os participantes com pressão arterial elevada desenvolveram pequenas lesões nos vasos sanguíneos cerebrais com uma velocidade maior do que as pessoas com pressão arterial normal. À medida que envelheciam, os pacientes com pressão alta também obtiveram pontuações menores em testes de planejamento e tomadas de decisão.

Os participantes com diabetes na meia idade, por sua vez, apresentaram perda do volume cerebral em um ritmo mais acelerado do que de pessoas sem a doença, assim como os fumantes. Já as pessoas com obesidade tinham mais chances de se encaixar entre as 25% com maior taxa de declínio de planejamento e tomada de decisões.

Segundo os pesquisadores, as descobertas fortalecem a ideia de que é essencial levar uma vida saudável para viver mais e melhor.

Na literatura especializada, alguns dos estudos relatados dedicaram atenção especial à identificação dos determinantes demográficos e psicossociais associados a esses comportamentos de risco. Patterson e Johnson estudaram a inter-relação entre comportamentos de risco, observando, além da reconhecida ligação entre consumo de bebidas alcoólicas e fumo, que, entre as pessoas fisicamente mais ativas, verifica-se uma menor proporção de fumantes e de sujeitos com dieta inadequada. Outra importante evidência é que parece existir uma dissociação entre comportamentos de risco ativos (fumar, usar drogas) e

passivos (inatividade física). Os trabalhos de Johansson & Sundquist e Segovia mostraram que a percepção do nível de saúde está associada à adoção de comportamentos de saúde, e as evidências indicam que a prevalência de comportamentos de risco é maior entre sujeitos com percepção negativa de saúde (aqueles que consideram sua saúde atual como regular ou ruim).

2.3 Saúde do profissional

Em relação ao conceito de saúde, percebe-se que estamos longe de estabelecer um consenso. Todavia, parece ser universal o entendimento de que saúde não se resume apenas à ausência de doença. Há uma tendência em se mudar de um paradigma biológico para ecológico, definindo saúde como uma condição multidimensional, avaliada numa escala contínua, resultante de complexa interação de fatores hereditários, ambientais e do estilo de vida (Bouchard *et al.* apud NAHAS, 1997).

Ao considerar saúde com esta amplitude, admite-se que muitos fatores (a nível individual ou coletivo) podem influenciá-la. Aspectos coletivos importantes são a poluição ambiental e a infra-estrutura do local de moradia (adequações do camarote, atividades diárias, alternativas de lazer). Do ponto de vista psicossocial, aparecem os diversos níveis de exigências da vida em sociedade e das relações com outros seres humanos, seja a nível comunitário ou no trabalho, capazes de gerar ansiedade e estresse. A nível individual, os fatores mais importantes relacionam-se com o estilo de vida pessoal, incluindo a dieta, atividades físicas, comportamento preventivo e controle do estresse (BOUCHARD *et al.*, 1990; BRASIL, 1995; NIEMAN, 1990; ORNISH *et al.*, 1990).

3 FATORES PREJUDICIAIS A QUALIDADE DE VIDA

3.1 Fadiga

Todo profissional se cansa. Os desafios físicos e mentais de trabalhar a bordo de um navio, a falta do padrão normal de sono devido a plantões e às mudanças inesperadas na programação, a combinação disso tudo provoca a fadiga e o conseqüente erro.

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.

Sobre o trabalho a bordo, o presidente do Sindicato dos Marítimos, Severino Almeida, comenta: "a vida dos homens e mulheres que trabalham embarcados chegou ao limite do insuportável, não apenas no Brasil, mas, no mundo. Não é a toa que em muitos países já existe um claro desinteresse de se fazer ao mar. Sou reticente em relação a compensações financeiras para compensar o excesso de regime de trabalho diário. Fadiga a bordo não se combate com melhor remuneração, mas, com um maior número de tripulantes para dividir as fainas. Também não adianta dizer ao marítimo que ao invés de seis meses, ficará embarcado quatro meses. É o regime diário que está estafando as tripulações. O regime de bordo já não nos leva a acreditar que trabalhar no mar seja um meio de vida. Pelos riscos inerentes ao excesso de horas trabalhadas, está mais próximo de meio de morte".

No terceiro Fórum Internacional de Oficiais, realizado no Rio de Janeiro no ano de 2005, a apreensão em relação a esse assunto foi unânime entre as representações sindicais do Brasil, Reino Unido, Dinamarca, Finlândia, Áustria e Japão, além das outras nove nações que estiveram presentes ao evento. A opinião de que o esgotamento físico pode acarretar acidentes graves foi consensual. As nações também concluíram que o tema precisa ser debatido no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

Diante deste cenário e do fato de estudos relativos a investigação de acidentes apontarem a fadiga como uma das causas mais constantes e crescentes, a IMO, edita medidas regulamentadoras que regem os princípios de segurança a bordo de forma mais humanizadas. A iniciativa foi concretizada após inúmeros debates nos comitês e subcomitês representativos dos trabalhadores daquela organização internacional e que chamaram a atenção para a prioridade do elemento humano nesses mecanismos. Até então, os códigos e normas de

segurança tratavam o marítimo como um instrumento utilizado no cumprimento de regras e não levaram em conta as especificidades da atividade e os efeitos que o desempenho deste ofício causa nos trabalhadores.

O código de Regulamentação Federal (Estados Unidos) inclui atualmente as normas de descaso do STCW (Convenção Internacional para Padronização do Treinamento), que estabelecem um mínimo de oito horas de folga em cada período de vinte e quatro horas, inclusive seis horas contínuas de descanso. No Brasil a competência do assunto é do Ministério do Trabalho e do Emprego, que regula a saúde ocupacional e a segurança do trabalhador através das Normas Regulamentadoras (NRs). A NR 30, que aborda a salubridade a bordo em diferentes aspectos, ainda precisa avançar no combate ao fadigamento das tripulações.

Ultimamente algumas empresas estão experimentando um horário alternativo do serviço tradicional, que garante, após cada turno de serviço, um período de folga contínua de pelo menos dez horas para aumentar sua chance de gozar de oito horas de sono. Porém quando conseguimos as oito horas de sono, outro fator que provoca a fadiga surge: o trabalho. No final do serviço o tripulante está cansado, por isso começa a sofrer de fadiga, independentemente de quanto tempo de descanso gozou antes de assumir o plantão. Conhecendo as causas e conseqüências da fadiga, deve-se observar:

a) capacidade de julgamento prejudicada: infelizmente, isto significa que o indivíduo sofrendo de fadiga pode não reconhecer que está cansado. Portanto temos que aprender a observar os nossos sinais de fadiga e também os dos nossos companheiros de bordo.

b) falta de disposição: realizar qualquer atividade, até mesmo relacionadas a lazer, como a conversa, torna-se cansativa e tediosa.

c) falta de atenção: uma pessoa com esses sintomas comete mais erros ou deixa de fazer certas coisas. Uma pessoa com múltiplas tarefas pode se concentrar em uma só, deixando o resto de lado, atrasando-se cada vez mais, procurando atalhos e piorando seu desempenho.

A terceira conseqüência da fadiga, atalhos e erros, pode ser evitada usando procedimentos básicos e sistemas de controle. Quando paramos para observar os procedimentos normais, está na hora de se perguntar se essas mudanças estão sendo provocadas pela fadiga.

A segunda conseqüência é a mais difícil de contornar, caso o trabalhador já esteja fadigado, somente um período de descanso poderá ajuda-lo.

A primeira consequência talvez seja a mais perigosa, perda da capacidade de julgamento. Visto que qualquer decisão errada em uma manobra ou operação do navio pode gerar consequências de proporções extremas. Por isso existem as normas e convenções, estabelecer padrões na tomada de decisões, evitando o erro humano.

Por isso é tão importante aprender sobre as causas da fadiga, reconhecer seus sintomas e tomar as necessárias providências, para que haja uma viagem segura.

3.2 A síndrome do “burnout”

Burnout é um tipo de estresse ocupacional que acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional (Maslach & Jackson, 1981; 1986; Leiter & Maslach, 1988, Maslach, 1993; Vanderberghe & Huberman, 1999; Maslach & Leiter, 1999). As profissões mais vulneráveis são geralmente as que envolvem serviços, tratamento ou educação (Maslach & Leiter, 1999).

Atualmente, a definição mais aceita do burnout é a fundamentada na perspectiva social-psicológica de Maslach e colaboradores, sendo esta constituída de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) assim definem as três dimensões da síndrome: Exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se auto avaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional. O processo do burnout é individual (Rudow, 1999). Sua evolução pode levar anos e até mesmo décadas (Rudow, 1999). Seu surgimento é paulatino, cumulativo, com incremento progressivo em severidade (França, 1987), não sendo percebido pelo indivíduo, que geralmente se recusa a acreditar estar acontecendo algo de errado com ele (França, 1987; Dolan, 1987; Rudow, 1999). Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) pontuam que, nas várias definições do burnout, embora com algumas questões divergentes, todas encontram no mínimo cinco elementos comuns:

- a) existe a predominância de sintomas relacionados a exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
- b) a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos;
- c) os sintomas do burnout são relacionados ao trabalho;

d) os sintomas manifestam-se em pessoas normais que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome;

e) a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos;

Suas causas são uma combinação de fatores individuais, organizacionais e sociais, sendo que esta interação produziria uma percepção de baixa valorização profissional, tendo como resultado o burnout. Profissionais comprometidos com o trabalho e que envolvem-se intensamente com suas atividades, sentem-se desapontados quando não são recompensados por seus esforços, todos esses fatores propiciam o surgimento do burnout.

Torna-se de fundamental importância destacar que a prevenção e a erradicação de burnout não é tarefa solitária, mas deve-se contemplar uma ação conjunta entre profissional, empresa, ambiente de trabalho e sociedade. As reflexões e ações geradas devem visar à busca de alternativas para possíveis modificações, não só na esfera micro social de seu trabalho e de suas relações interpessoais, mas também na ampla gama de fatores macro organizacionais que determinam aspectos constituintes da cultura organizacional e social na qual o sujeito exerce sua atividade profissional.

3.3 Camarotes

O camarote é o ambiente em que o tripulante passará boa parte dos seus dias e, principalmente, descansará. Em outras palavras, o quarto é o lar do tripulante. Para ser considerado sua casa, este tem que ser o ambiente no qual fica mais à vontade no navio. O comandante pode e deve inspecionar as condições de habitabilidade do local.

A ILO (International Labour Organization – Organização Internacional do Trabalho) faz exigências em relação ao espaço mínimo dos camarotes. Obriga que nos navios mercantes modernos, existam cortinas de “Black-out” nas vigias, necessárias não somente para o tripulante relaxar durante o dia, mas também, para durante a noite facilitar o serviço daqueles do quarto da madrugada, que por ventura podem se confundir com pequenas embarcações navegando.

A distribuição do camarote deve ser atribuída de acordo com a função de cada oficial. O quarto de um maquinista pode haver alarmes que soam ao sinal de qualquer alteração no funcionamento da máquina. Deve existir um cuidado em especial para não haver interferências mutuas, como o acesso ruidoso, o horário de serviço de um tripulante interferir no descanso do campanha.

As embarcações contam com um sistema central de distribuição do ar condicionado. Este contém suas facilidades como uma simples distribuição, levada aos camarotes por dutos de ventilação. No entanto, existem algumas preocupações que devem ser consideradas. A exemplo da temperatura de cada cômodo, as sociedades classificadoras empregam indicadores de conforto, incluindo a temperatura em torno de 24°C, mas não é difícil encontrar alguns navios fora desse padrão. Possivelmente no futuro, a temperatura poderá ser controlada pelo próprio tripulante, assim como é empregado nos navios de passageiros.

Caso não haja problemas com os camarotes, o tripulante deve ter o descanso necessário para se recuperar e voltar à sua rotina. Porém há casos em que as condições de habitabilidade de um camarote não são atendidas, são elas:

a)conforto térmico: temperatura no interior da habitação capaz de proporcionar bem estar. A temperatura é determinada pela disposição das aberturas (janelas e portas), material que constituem as paredes e aparelhos instalados nos ambientes e que produzem calor. Temperaturas altas produzem nas pessoas sensações de preguiça, de letargia e diminuem a produtividade das pessoas.

b)umidade: o grau de umidade encontrada no interior da habitação. A disposição dos cômodos de uma casa, o material do qual são constituídas as paredes e pisos e também as condições climáticas da região onde a habitação está edificada tendem a acumular ou dissipar a umidade. Ambientes muito úmidos causam sensações desagradáveis, sufoco e sudorese.

c)ruído: o ruído é necessário ao ser humano. Um ambiente excessivamente silencioso causa sensações de insegurança e até de medo. Ao contrário, um ambiente ruidoso causa inquietação e nervosismo. Ruídos repetitivos, mesmo que não muito altos, causam também irritação.

d)ar fresco: o corpo humano necessita de certa quantidade de oxigênio por hora para atender ao seu metabolismo. O ar ambiente, mesmo quando puro, não contém mais que 19% de oxigênio. O organismo animal tem a aptidão de retirar o oxigênio nestas condições. Quando essa taxa de oxigênio cai, o organismo força a respiração tornando-a ofegante. Durante o sono, o organismo necessita de cerca de 24 metros cúbicos por hora de ar renovado. Quartos onde há deficiência de renovação de ar, afeta a qualidade do sono.

e)odores: alguns cheiros produzem nas pessoas sensações agradáveis enquanto que outros são indesejados.

f)iluminação: cada tipo de trabalho exige certo grau de iluminação. Assim, quando realizamos trabalhos de minúcia, necessitamos de uma maior grau de iluminação. Ambientes com iluminação insuficiente para aquele tipo de trabalho, causam cansaço visual.

3.4 Estresse

De acordo com LIPP (1990), ROSSI (1994) e DELBONI (1996), dentre outros, o estresse pode ser originado a partir de fontes externas ou internas. As externas são aquelas representadas pelo que nos acontece na vida (acidentes, demissão) ou pelas pessoas com as quais nos relacionamos (familiares, colegas de trabalho). As causas internas são aquelas relacionadas ao nosso tipo de personalidade e ao modo como reagimos à vida, referem-se à visão que temos de mundo, às nossas crenças e valores morais.

As fontes externas são aquelas que ocorrem independente da nossa vontade. BAUK (1985), denomina essas fontes como fatores de contexto, pois são originados no ambiente onde vive o indivíduo, podendo variar em amplitude, consistindo em uma família, uma empresa, uma nação ou até todo o mundo. DELBONI (1996), cita como fatores que podem levar a condição de estresse:

a) fatores sociais, incluindo deficiência dos meios de transporte, falta de segurança nas cidades, trânsito, guerras ou conflitos sociais, dificuldades financeiras, desemprego, acidentes, problemas organizacionais no trabalho; (quadro agravado na profissão do mercante, tendo em vista que o mercante tem seu convívio social muitíssimo limitado pelo fato de estar sempre embarcado.

b) fatores familiares e afetivos, incluindo doenças na família, problemas conjugais, separações e a morte de um ente querido.

As fontes internas, são aquelas relacionadas ao tipo de personalidade de cada indivíduo e ao modo como se reage à vida. Segundo DELBONI (1996), a influência religiosa e uma educação extremamente machista na formação das pessoas, contribui para que conceitos como perfeição, culpa e punição, sejam incorporados como verdades absolutas. Conseqüentemente, todo esse processo distorcido favorece o surgimento de reações inadequadas aos sentimentos com os quais não se sabe lidar. Para LIPP (1990), muitas vezes não é o acontecimento em si que provoca nervosismo ou aborrecimento, mas sim a maneira como se interpreta o acontecimento, o que se pensa sobre determinada situação é que irá fazer com que esta seja classificada como sendo “boa” ou “ruim”.

Essas formas pessoais e específicas de reação, são denominadas por DE ROSE JUNIOR (1996) como padrões de comportamento, que podem ser do tipo “A” ou do tipo “B”. Segundo esse autor, os padrões de comportamento são compostos pelo temperamento (estrutura biológica que determina a forma, a velocidade e a especificidade neurotransmissora de sua reação comportamental) e pela personalidade (forma de autocontrole internalizada com

a finalidade de modelar o comportamento intuitivo, espontâneo, impulsivo, original, transformando-o em comportamento social adequado). Para DE ROSE JUNIOR *et al.*(1996), vários autores já comprovaram isto, não havendo mais dúvidas sobre a relação entre esse padrão de comportamento e a elaboração psicofisiológica que determina o processo de estresse no interior do indivíduo.

4 A ATIVIDADE FÍSICA

4.1 Efeitos de exercícios físicos

Uma tendência dominante no campo da Educação Física estabelece uma relação entre a prática da atividade física e a conduta saudável. A fisiologia do exercício nos mostra inúmeros estudos sustentando esta tese. Nesta linha, Matsudo & Matsudo (2000) afirmam que os principais benefícios à saúde advindos da prática de atividade física referem-se aos aspectos antropométricos, neuromusculares, metabólicos e psicológicos. Os efeitos metabólicos apontados pelos autores são o aumento do volume sistólico; o aumento da potência aeróbica; o aumento da ventilação pulmonar; a melhora do perfil lipídico; a diminuição da pressão arterial; a melhora da sensibilidade à insulina e a diminuição da frequência cardíaca em repouso e no trabalho submáximo. Com relação aos efeitos antropométricos e neuromusculares ocorre, segundo os autores, a diminuição da gordura corporal, o incremento da força e da massa muscular, da densidade óssea e da flexibilidade.

E, na dimensão psicológica, afirmam que a atividade física atua na melhoria da auto-estima, do auto conceito, da imagem corporal, das funções cognitivas e de socialização, na diminuição do estresse e da ansiedade e na diminuição do consumo de medicamentos. Guedes & Guedes (1995), por sua vez, afirmam que a prática de exercícios físicos habituais, além de promover a saúde, influencia na reabilitação de determinadas patologias associadas ao aumento dos índices de morbidade e da mortalidade. Defendem a inter-relação entre a atividade física, aptidão física e saúde, as quais se influenciam reciprocamente. Segundo eles, a prática da atividade física influencia e é influenciada pelos índices de aptidão física, as quais determinam e são determinados pelo estado de saúde.

A relação atividade física e saúde vem sendo gradualmente substituída pelo enfoque da qualidade de vida, o qual tem sido incorporado ao discurso da Educação Física e das Ciências do Esporte. Tem, na relação positiva estabelecida entre atividade física e melhores padrões de qualidade de vida, sua maior expressão.

Vários autores e entidades ligados à Educação Física ratificam este entendimento.

Katch & McArdle (1996) preconizam a prática de exercícios físicos regulares como fator determinante no aumento da expectativa de vida das pessoas.

A Sociedade Brasileira de Medicina do Esporte (1999), em posicionamento oficial, sustenta que a saúde e qualidade de vida do homem podem ser preservadas e aprimoradas pela prática regular de atividade física.

Matsudo & Matsudo (1999, 2000), reiteram a prescrição de atividade física enquanto fator de prevenção de doença e melhoria da qualidade de vida.

Lima (1999) afirma que a Atividade Física tem, cada vez mais, representado um fator de qualidade de vida dos seres humanos, possibilitando-lhes uma maior produtividade e melhor bem-estar.

Guedes & Guedes (1995) reconhecem as vantagens da prática de atividade física regular na melhoria da qualidade de vida.

Nahas (1997) admite a relação entre a atividade física e qualidade de vida. Citando Blair (1993) & Pate (1995), o autor identifica, nas sociedades industrializadas, a atividade física enquanto fator de qualidade de vida, quer seja em termos gerais, quer seja relacionada à saúde.

Silva (1999), ao distinguir a qualidade de vida em sentido geral (aplicada ao indivíduo saudável) da qualidade de vida relacionada à saúde (aplicada ao indivíduo sabidamente doente) vincula à prática de atividade física à obtenção e preservação da qualidade de vida.

Dantas (1999), buscando responder em que medida a atividade física proporcionaria uma desejável qualidade de vida, sugere que programas de atividade física bem organizados podem suprir as diversas necessidades individuais, multiplicando as oportunidades de se obter prazer e, conseqüentemente, otimizar a qualidade de vida.

Lopes & Altertjum (1999) escrevem que a prática da caminhada contribui para a promoção da saúde de forma preventiva e consciente. Vêm na atividade física um importante instrumento de busca de melhor qualidade de vida.

5 GINÁSTICA LABORAL

O estresse ocupacional é um fator que tem deixado a população em alerta, e assim o tema vem sendo abordado frequentemente na sociedade. Esse quadro pode ser resultado da exigência das empresas sobre seus trabalhadores, já que vivemos em um momento de busca pelo aumento da produtividade, competitividade e da qualidade total, afetando assim, o desempenho do trabalhador. Tais condições fizeram com que as empresas começassem a se preocupar em manter a saúde dos seus trabalhadores, e buscassem medidas para a solução dos mesmos. A ginástica laboral surge então como uma dessas medidas utilizadas para combater o estresse ocupacional.

O trabalho então serve como uma fonte de prazer de diferentes necessidades humanas, como realização pessoal, boas relações interpessoais e assim de sobrevivência. Porém, pode se tornar fonte de adoecimento se conter pontos de risco para a saúde do trabalhador que muitas vezes não dispõe de suficientes instrumentos para se proteger destes riscos (MURTA; TROCCOLI, 2004).

Com o aumento do estresse dos profissionais, ocorre a diminuição da motivação e conseqüentemente há interferência no desempenho profissional. Atualmente as empresas buscam minimizar esses quadros através da ginástica laboral, acreditando ser uma forma de motivação e atração para que diariamente eles participem do programa. Se as atividades propostas alcançam os objetivos e satisfazem os profissionais, estes produzirão mais, refletindo no resultado final da empresa (LUNA; SILVA, 2007).

Os autores ainda ressaltam que um dos objetivos de se implantar a ginástica laboral é com o intuito de prevenir as doenças ocupacionais, diminuir os acidentes e o absenteísmo. Podendo ainda ser incluído o incentivo para que os trabalhadores pratiquem exercícios físicos também fora do ambiente de trabalho. Desta maneira a ginástica laboral oferece uma melhor disposição e conseqüentemente uma melhor interação entre os trabalhadores.

Segundo ZILLI (2002) muitos são os benefícios alcançados com os exercícios da ginástica laboral:

- a) melhora os movimentos bloqueados por tensões emocionais;
- b) melhora coordenação motora;
- c) eliminação de toxinas pela melhora da circulação sanguínea ;
- d) reduz sedentarismo;
- e) reduz a fadiga mental e física;
- f) melhora concentração e agilidade;

- g) prevenção de lesões ;
- h) melhora o bem estar físico e mental.

5.1 Comprovação dos efeitos da ginástica laboral

A pesquisa é importante para identificar se este programa é um instrumento que colabora para a minimização do estresse ocupacional, e se o trabalhador reconhece sua importância no seu cotidiano.

Além de explorar um tema que tem sido comum para o trabalhador, que é o estresse ocupacional, apresentando a ginástica laboral como uma das estratégias para prevenir esse agravo e promoção da saúde. Portanto torna-se uma fonte de informação para a população e os trabalhadores em geral.

Deste modo, a pesquisa objetivou analisar a efetividade da ginástica laboral na minimização do estresse ocupacional na ótica dos trabalhadores da CEMIG de João Monlevade.

A pesquisa foi desenvolvida utilizando uma abordagem quantitativa de caráter descritivo. O local de estudo foi a CEMIG, situada na cidade de João Monlevade- MG. Previamente à coleta de dados, o responsável pela empresa em estudo autorizou a pesquisa através da assinatura do Termo de Autorização da Instituição, posteriormente deu-se continuidade ao desenvolvimento da pesquisa, sendo a coleta de dados realizada em abril de 2011.

A população compreende 43 funcionários da empresa, participaram da pesquisa 11 destes, que são os praticantes da ginástica laboral, sendo este o critério de inclusão na pesquisa. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário, elaborado pela pesquisadora contendo oito questões de múltipla escolha relacionadas ao tema da pesquisa.

Os funcionários foram abordados pela manhã, anteriormente ao momento em que eles praticam a ginástica laboral e anterior ao início da jornada de trabalho. Os objetivos e procedimentos da pesquisa foram explicados e os participantes que aceitaram participar da pesquisa assinaram e receberam uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e logo em seguida os questionários foram distribuídos. A primeira pergunta foi respondida antes de realizarem a atividade, para que não houvesse interferência nas respostas, e as demais após a realização da mesma. Os questionários foram recolhidos no mesmo dia.

Os resultados desta pesquisa foram demonstrados através de estatística descritiva simples e interpretados com clareza utilizando como suporte teórico a literatura científica referente ao assunto.

A pesquisa obedeceu a Resolução 196 de 10 de outubro de 1996 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta a pesquisa com seres humanos. Sendo garantida a privacidade dos participantes, e uso dos resultados será somente para finalidades científicas. Os participantes foram questionados sobre quais atividades minimizam o estresse, conforme apresentado.

Tabela 1 – Resultado da pesquisa de quais atividades minimizam o estresse

Atividades	Frequência	Percentual
Ginástica Laboral	11	100,00%
Caminhar	9	81,81%
Assistir Televisão	6	54,54%
Jogar Futebol	5	45,45%
Nadar	4	36,36%

O questionário permitia a possibilidade de assinalar mais de uma opção como resposta. Desta maneira, percebe-se que 100% da amostra indicaram a atividade laboral como atividade minimizadora do estresse, seguido da caminhada, com 81,81%. Segundo Massola *et al.* (2007) a prática da atividade física como a ginástica laboral, possui efeito benéfico sobre os sintomas e manifestações do estresse. E além de aliviar o estresse, também promove um aumento na auto-estima e do bem-estar geral.

Mendes e Leite (2008) afirmam que a ginástica laboral auxilia de forma significativa para a promoção da saúde e da qualidade de vida, contribuindo para a disposição e consequentemente interação entre os trabalhadores.

Lima (2007) acrescenta que a prática de ginástica laboral pode cooperar para a motivação e redução dos fatores estressantes, além de instigar os trabalhadores a praticar exercícios físicos com maior assiduidade; organizarem seu tempo para se aderirem a outras atividades tanto dentro como fora do trabalho; adquirirem hábitos de alimentação mais saudáveis; promoverem momentos de descontração e lazer; e alterarem seu estilo de vida de acordo com suas condições. Todos esses fatores reunidos previnem os sinais de estresse.

Para Mendes e Leite (2008), a ginástica laboral tem sua contribuição confirmada, sobretudo quando realizada de forma regular no ambiente de trabalho. Figueiredo e Mont'Alvão (2008) afirmam que a frequência ideal para a realização da ginástica laboral deve ser de três a cinco vezes por semana.

A eficácia da atividade laboral inferior a três vezes por semana poderá se tornar insuficiente para a prevenção de doenças ocupacionais (MENDES; LEITE, 2008). Percebe-se que 7 participantes atendem a periodicidade recomendada pela literatura.

Os participantes foram indagados sobre o momento da aplicação da ginástica laboral, e todos responderam que é pela manhã, antes do início da jornada diária de trabalho. Não existe uma comprovação de qual o momento ideal em deve ser aplicado a ginástica laboral, já que em cada momento existe um objetivo específico. No entanto, a empresa opta pela que mais se adéqua a sua rotina e que acredita trazer mais benefícios para seus trabalhadores e consequentemente a própria empresa.

Entretanto Lima (2007) afirma que a ginástica de aquecimento desperta os trabalhadores e faz com que iniciem suas atividades com mais disposição e segurança, além de preparar os músculos e articulações para o esforço exigido no serviço.

Em relação ao tempo de duração da ginástica laboral, todos os participantes afirmaram ser de 10 a 15 minutos. Este tempo condiz com a média de tempo recomendado por Silva, Taranto e Piasecki (2006), os mesmos discorrem que uma das principais características da ginástica laboral é sua duração oscilar entre 8 e 12 minutos.

Pera (2006) acrescenta que a ginástica preparatória deve ocorrer no início do turno por aproximadamente 12 minutos, isso leva o funcionário a não se sentir sobrecarregado e não apresentar cansaço. Segundo Mendes e Leite (2008) a duração de uma sessão de ginástica laboral deve ser o tempo necessário para diminuir os níveis de estresse, apresentando uma variação de tempo entre 8 e 15 minutos diários.

Os trabalhadores foram questionados sobre a obrigatoriedade da ginástica laboral na empresa e 100% responderam que a mesma não possui caráter obrigatório. Segundo Maciel *et al.* (2005), as desvantagens dos programas de ginástica laboral estão ligadas sobretudo com as implicações de sua aplicação, devido a algumas empresas tornarem a participação obrigatória, relacionando que o trabalhador que não participar do programa estará colocando a sua saúde em risco.

Figueiredo e Mont'Alvão (2008) afirmam que a participação no programa de ginástica laboral deve ser maneira espontânea e que o programa tem que ser atrativo na quantidade necessária para que os funcionários se sintam envolvidos de forma satisfatória.

Os participantes foram indagados se consideram a ginástica laboral um programa importante para os funcionários, e todos a reconhecem como relevante, deste modo apresentaram justificativas.

Tabela 2 – Resultado da pesquisa sobre os efeitos da ginástica laboral

Justificativa	Frequência	Percentual
Aumenta disposição e desempenho no trabalho	4	36,36%
Ativa o corpo para a atividade diária	3	27,27%
Mantém o corpo em forma	3	27,27%
Melhorar interação entre os funcionários	2	18,18%
Eleva a auto-estima	1	9,09%

Os funcionários puderam marcar mais de uma resposta e dentre as justificativas da importância da ginástica laboral apresentadas, 36,36% destacaram o aumento da disposição e desempenho no trabalho, seguido de 27,27% que acreditam ativar o corpo para a atividade diária e manter o corpo em forma, e 18,18 % afirmam melhorar a interação entre os funcionários.

Este dado se enquadra com a descrição de Mendes e Leite (2008). Segundo tais autores um dos objetivos do programa de ginástica laboral é o incentivo para que os trabalhadores pratiquem atividades físicas fora do ambiente de trabalho, conseqüentemente, o programa proporciona uma melhor disposição e interação entre os trabalhadores.

Em relação à opinião dos trabalhadores sobre o objetivo da empresa ao implantar a ginástica laboral, os resultados estão demonstrados.

Tabela 3- Opinião de trabalhadores sobre o objetivo da ginástica laboral

Objetivos	Frequência	Percentual
Prevenção e diminuição das doenças ocupacionais	10	90,90%
Melhorar a relação entre os funcionários	10	90,90%
Diminuição do estresse no ambiente de trabalho	9	81,81%
Diminuir afastamentos	5	45,45%
Motivar os trabalhadores	3	27,27%

Outros	1	9,09%
--------	---	-------

De acordo com Oliveira (2007) a ginástica laboral é eficaz na prevenção das doenças ocupacionais, na melhora da qualidade de vida do funcionário e consequentemente na redução do absenteísmo.

Militão (2001) afirma que os benefícios que a ginástica laboral apresenta para as empresas são: ampliação da produtividade; redução das doenças ocupacionais; diminuição de gastos com consultas médicas; marketing social; diminuição do absenteísmo; minimização de erros e falhas devido aos funcionários ficarem mais motivados e em alerta.

Em relação às mudanças que ocorreram na vida dos trabalhadores após a implantação da ginástica laboral, os mesmos estão representados.

Tabela 4 – Efeitos da ginástica laboral nos trabalhadores participantes da pesquisa

Mudanças	Frequência	Percentual
Aumentou a interação entre os funcionários	10	90,90%
Diminuiu o estresse durante o trabalho	6	54,54%
Incentivou a prática de exercícios fora da empresa	6	54,54%
Melhorou o desempenho no trabalho	5	45,45%

A pergunta permitiu a assinalar mais de uma alternativa, contudo percebeu-se que o aumento da interação entre os funcionários foi a mudança que mais prevaleceu na vida dos trabalhadores, com 90,90%, seguido da diminuição do estresse no ambiente de trabalho e do incentivo a prática de exercícios fora do ambiente de trabalho com 54,54%. Nota-se que as mudanças mencionadas pelos participantes reafirmam a importância da ginástica laboral para a saúde do trabalhador e ambiente de trabalho, variáveis apontadas na análise das justificativas dos sujeitos de pesquisa em relação a relevância desta atividade.

Conforme Militão (2001) os principais benefícios que a ginástica laboral proporciona para os trabalhadores são a melhora da autoimagem; minimização das dores, do estresse e das tensões; melhora do relacionamento interpessoal; aumento da resistência a fadiga; mais motivação para o trabalho; além da melhora de saúde mental, espiritual e física.

De acordo com Mauro *et al.* (2004), a enfermagem tem o domínio do conhecimento em relação aos fatores de riscos ocupacionais, os agentes das doenças do trabalho e consequentemente as medidas de controle, o que a torna um membro de alta competência na assistência ao trabalhador. No entanto, possui a abordagem para disseminar conhecimentos,

sendo considerada multiplicador em potencial na área da saúde e neste caso, especificamente no campo da saúde ocupacional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foi abordado o assunto qualidade de vida, termo subjetivo e multidimensional que engloba características positivas e negativas da vida. Ainda que mensurá-la seja difícil, a clareza é extremamente importante, especialmente para médicos que precisam levar a qualidade de vida em conta ao considerar o uso de intervenções para a manutenção da vida de pacientes.

A qualidade de vida no trabalho, então, adquire uma importância crescente no contexto de gestão de pessoas em empresas, constituindo uma fator ímpar para o aumento da produtividade dos empregados. A melhoria das condições do trabalho, por sua vez, é o principal elemento para uma boa qualidade de vida e contribui para que a empresa atinja seus objetivos.

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.

Sendo assim concluiu-se com a realização deste estudo que o marítimo sofre com a sua vida atípica a bordo, horários e deveres, porém estes devem ser analisados individualmente, e então combatidos a fim de se ter uma boa qualidade de vida no seu ambiente de trabalho, gerando consequências positivas tanto para a empresa quanto para o empregado. O investimento na qualidade de vida do trabalhador devia ser uma das principais preocupações de qualquer empresa que busca ser respeitada e reconhecida em qualquer âmbito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAM, Mike. **A primeira consequência da fadiga é a perda da capacidade de julgamento.** Revista Rumos Práticos, Rio de Janeiro, RJ, nº 12, jan. 2004.

ARENDT, H. (1989) **A condição humana**. 4. ed. Riode Janeiro: Forense Universitária.

AZEVEDO, M. A. de. (1994, dezembro) **Recrutamento e seleção – orientação para a saúde mental.** Caderno de psicologia de Belo Horizonte. v. 2, n.3.

BARREIROS, L., BAPTISTA, F. BRITO, J. (1992). **Análise da carga de trabalho: aplicações em serviços administrativos e contexto industrial.** In: SIMPÓSIO EUROPEU

BERLIN, J.A.,COLDITZ, G. A. (1990). **A meta-analysis of physical activity in the prevention of coronary heart disease.** Journal of Epidemiology, n. 132.

BIRMAN, J. (1990). **Enfermidade e loucura.** Rio de Janeiro: Campus.

BLAIR, S. N., CLARK, D. G., CURETON, K. J., POWELL, K. J. (1989). **Exercise and fitness in childhood: implications for a lifetime of health. Perspectives in Exercise Science and Sports Medicine: Youth, Exercise and Sport.**Indianapolis: Benchmark Press.

BRASIL, Ministério de Educação e do Desporto/ Ministério da Saúde. (1995). **Doenças crônico degenerativas no Brasil. Atividade física e saúde.** Brasília.

CASPERSEN, C. J., POWELL, K. E., CHRISTENSON, G. M. (1985). **Physical activity, exercise and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research.** Public Health Reports, 100, p.126-131. Champaign: Human Kinetics Books. II.

CHENOWETH, D. H. (1998). **Worksite Health Promotion.** Champaign, Illinois: Human
CODO, W. (1997). **Um diagnóstico do trabalho: em busca do prazer.** In: TAMOYO, A.

COX, M.H, SHEPHARD, R..J. & COREY, P.(1987). **Physical activity and alienation in the work place**. Journal of Sports Medicine. v.27, p.306-315.**Development and final revision of a health status measure**. Medical Care 1981;

LVAREZ, B. R., DUARTE, M. F. S.(1997). **Methodology for evaluating- the quality of life**

MARTINS, Umberto. **Valorização do trabalho como fonte de desenvolvimento**. Revista Debate Sindical, Rio de Janeiro, RJ, n° 47, dezembro 2003.

MILITÃO, Angeliete Garcez. **A influência da ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam**. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2001.

Nobre MRC, Lemos CLN Domingues RZI, Gabriades RHN - **Qualidade de related to worker's health**. In: TRIENNIAL CONGRESS OF THE INTERNATIONAL SEAFARERS' BULLETIN, **International Transport Workers' Federation**, Londres, n° 16, Jan. 2002.

SEAFARERS' BULLETIN, **International Transport Workers' Federation**, Londres, n° 13, Jan. 1999.