

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

AURÉLIO LUIZ ARAUJO BARCELLAR

QUALIDADE DE VIDA A BORDO

**RIO DE JANEIRO
2015**

AURÉLIO LUIZ ARAUJO BARCELLAR

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): 1 TEN (RM2-T) Flávia Ernesto

**RIO DE JANEIRO
2015**

AURÉLIO LUIZ ARAUJO BARCELLAR

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 (a): 1 TEN (RM2-T) Flávia Ernesto

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

Dedicatória: Ao meu Deus, por não desistir de mim e em nenhum momento me deixar só. Pelo qual vivo e mantenho força para continuar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, primeiramente, pois é o Salvador e “porque dele, e por ele, e para ele são todas as coisas; glória, pois, a ele eternamente. Amém!” (Romanos 11.36). Ao meu pai, Aureliano Barcellar, por todo grande empenho e dedicação. Não mediu esforço algum para que essa vitória fosse alcançada e por não me deixar desistir. Muito obrigado. A minha mãe, Sidiléia Barcellar, pois representa um sinônimo de amor. Sou grato por suas orações que de modo algum foram em vão. Não há palavras que expressem tamanha admiração e carinho. Mãe, o seu valor não está neste mundo. Ao meu irmão, Aureliano Júnior, pelo total companheirismo durante a vida, obrigado por seu apoio e por toda força. Agradeço, também, a todos familiares que torcem a cada conquista, se alegram e se emocionam com os objetivos alcançados. Sou grato aos amigos que ganhei na EFOMM por todos os momentos de alegria compartilhada, opiniões expostas e aprendizado mútuo. Agradeço, também, a minha orientadora Flávia Ernesto por toda ajuda para a conclusão desse trabalho e pelas palavras de ânimo no início dessa caminhada.

“Tentaram me parar, mas prossegui. Tentaram me calar, mas eu louvei. Juraram até pra me ver no chão. Tentaram até contra minha vida. Mas, Deus com suas mãos me segurou debaixo de suas asas, me guardou. Ele me deu força e coragem, me renovou. Mais firme do que nunca, hoje, estou.”
(NASCIMENTO Rose, 2001)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema bastante discutido na esfera atual pelo fato de ser de interesse tanto do trabalhador como também para o empreendedor na busca de conseguir o máximo de produtividade de seu empregado. Parte-se do princípio de que pode haver algum desconforto no trabalho embarcado já que os trabalhadores devem permanecer, por um período de tempo, distante de seus familiares e conhecidos, abdicando de datas significativas e do conforto habitual. Este Trabalho de Conclusão de Curso traz uma visão geral a respeito da QVT, citando diversas definições já publicadas com o objetivo de avaliar de que modo os programas podem colaborar positivamente na motivação e satisfação na vida das pessoas, e as consequências, quando não realizados, podendo gerar estresse, fadiga, isolamento social. Além disso, serão analisadas as condições de trabalho em um ambiente confinado, no caso, a bordo de navios, considerando aspectos vivenciados pelo trabalhador embarcado ao lidar com fatores ligados à saúde física e psicológica e às relações sociais. Serão mostradas algumas teorias motivacionais que podem influenciar na vida a bordo dos navios para a melhoria da rotina e convivência entre os tripulantes e gerar benefícios para eles e às empresas de navegação. Observa-se, então, que deve-se implementar programas de QVT para que os trabalhadores se sintam familiarizados com o ambiente de trabalho de modo que tenham prazer em exercer seu papel e satisfação em vê-lo terminado.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Trabalho. Saúde. Motivação. Satisfação. Bem-estar. Empresa.

ABSTRACT

The Quality of Work Life (QWL) is a subject too much discussed currently since it is so important for the employee as well as for the entrepreneur in seeking to get the maximum from your employees productivity. Based on the thought that there might be a discomfort at work for long period of time at sea since workers must remain for a period of time, away from their families and acquaintances, they miss significant and important dates. This term paper provides an overview about the QWL, showing several definitions which have already been published in order to assess how the programs can contribute positively on motivation and satisfaction to people, and the consequences if not performed, leading to stress, fatigue, social isolation. Furthermore, the working conditions in a confined place, on ships, will be examined, considering aspects experienced by maritime worker to deal with factors associated to physical and psychological health and social relationships. Some motivational theories will be presented that may influence the life on board to improve the routine and improve the crew interaction. It may generate benefits for them and to shipping companies. Therefore, it is observed that QWL programs must be implemented so that workers feel familiar with the work environment so that they have pleasure in exercising its role and pleased to see it finished.

Keywords: Quality of Life. Job. Health. Motivation. Satisfaction. Welfare. Business

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- QV** – Qualidade de Vida
- QVT** – Qualidade de Vida no Trabalho
- WELCOA** – Wellness Concils of America

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
3	INSTRUMENTO WHOQOL – 100	15
3.1	Saúde física	16
3.2	Saúde psicológica	17
3.3	Nível de independência e Ambiente	18
3.4	Relações sociais	19
3.5	Aspectos espirituais, religião crenças pessoais	19
4	MOTIVAÇÃO, BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO	20
4.1	Motivação	20
4.1.1	Teoria de Maslow	21
4.1.2	Teoria de Frederick Herzberg	22
4.2	Bem-estar	23
4.3	Satisfação	24
4.4	Fatores motivacionais	25
4.4.1	Fatores fisiológicos	25
4.4.2	Fatores de segurança	25
4.4.3	Fatores sociais	25
4.4.4	Fatores para auto-realização	26
5	REGIME DE EMBARQUE/CONFINAMENTO	27
5.1	Programas de QV em regime de embarque	28
5.1.1	Modelo WELCOA	29
5.2	Jornadas de embarque	30
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

1 INTRODUÇÃO

O conceito ligado a qualidade de vida no ambiente de trabalho é um assunto amplo e tem sido bastante questionado na esfera atual, pois o pensamento de que alcançar a produção máxima sobre qualquer custo, desconsiderando aspectos como bem-estar, saúde, auto-estima, família ou qualquer outro fator psicológico, emocional ou físico do trabalhador, seria o elemento de maior importância a ser considerado pela empresa está mudado.

As definições para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) serão analisadas, contudo, focadas em um local de trabalho diferenciado: o trabalho a bordo de embarcações mercantes (ambiente confinado) em regime *offshore*, de Cabotagem ou Longo curso, tornando a análise desse conceito mais delicada se comparada às questões de QVT relacionadas a uma empresa comum em terra, já que serão observados os fatos de que o trabalho marítimo embarcado concentra determinadas peculiaridades como: período de tempo distante da família e de pessoas em terra; abdicar de datas comemorativas importantes; autonomia no trabalho; convívio com trabalhadores de diferentes hábitos, origem e crença; os riscos de acidentes, entre outras condições que influenciam diretamente na saúde psicológica e emocional do trabalhador embarcado.

Os conceitos que serão considerados são: a saúde psicológica (mental), saúde física, as relações sociais e as condições do meio de trabalho. Partindo da suposição de que pode existir algum desprazer ou desconforto e até sofrimento resultante do isolamento prolongado e pela rotina de trabalho na qual o ambiente de descanso é o próprio lugar de trabalho. Seria interessante analisar o que as empresas poderiam fazer para aumentar e promover essa qualidade no ambiente de trabalho; quais são os motivos que provocam a necessidade de a empresa aplicar programas de QVT; de que maneira isso pode ser praticado; quais os benefícios seriam alcançados com a prática dos mesmos, e como seria feito o acompanhamento, levando em consideração algumas teorias motivacionais para abranger as áreas de satisfação e bem-estar.

Por fim, o objetivo deste trabalho de conclusão de curso é apresentar aos futuros trabalhadores embarcados o relacionamento interpessoal ligado a qualidade de vida a bordo, o que eles vivenciarão ao chegar aos navios, destacando os fatores

físicos, psicológicos e religiosos que contribuem para um melhor meio de trabalho e convívio. Quando analisados de forma a aumentar a qualidade de vida, esses aspectos amenizam a sensação de desconforto e desprazer, fazendo com que se aumente a motivação.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A expressão qualidade de vida foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, ao declarar que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas”. O interesse em conceitos como “padrão de vida” e “qualidade de vida” foi inicialmente partilhado por cientistas sociais, filósofos e políticos. O crescente desenvolvimento tecnológico da Medicina e ciências afins trouxe como uma conseqüência negativa a sua progressiva desumanização. Assim, a preocupação com o conceito de “qualidade de vida” gerou complexidade para sua definição no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas ou o aumento da expectativa de vida por exemplo.

Pelo fato de existir essa grande complexidade, a QVT, no que tange aos profissionais que trabalham embarcados, pode ser prejudgada por alguns, que geralmente não tem uma direção que visa empreendedorismo, como desperdício de dinheiro ou até mesmo de tempo. Visto que para se obter o sucesso é necessário aplicação de capital em ferramentas de seguintes tipos: de interação com a vida social durante o período de folga (a bordo), ergonomia, atividades físicas e de lazer ou recreativas a fim de se obter a integração entre os funcionários. Entretanto, para aqueles que acreditam que investir na saúde (física e psicológica) do empregado, bem como atingir agradável relação entre os colegas de trabalho, família e consigo próprio é um investimento, estes tomarão as medidas necessárias para promover a QVT e num futuro próximo colherão os frutos gerados a partir dessa sua aplicação, conseguindo funcionários que se comprometem com a empresa, pessoas que se empenham em seus afazeres para realizá-los do melhor modo possível, que buscam promover um ambiente de trabalho amigável ligado a seus *co-workers*, e possuem boa saúde (não fazendo aumentar o risco de a empresa ter de pagar indenização por doença eventual de trabalho) e muitos outros proveitos para todos.

Do lado do empreendedor busca-se o conceito porque precisa promover um ambiente de trabalho bem organizado, com colaboradores que mantenham boa relação de trabalho uns com os outros, com atrativos que satisfaçam seus empregados física e psicologicamente para gerar boa produtividade; Já do lado do

trabalhador, que espera por um local de trabalho que não lhe proporcione desconforto ou estresse, mas, sim, que lhe ofereça certo benefício e prazer, 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.

É interessante observar como certos autores definiram esse tema para englobar a QV em termo comum e após colocá-la no âmbito de trabalho. A revista *journal of organizational behavior* foi criada originalmente para a publicação de trabalhos relacionados à QVT, porém por receber grande demanda de trabalhos considerados distante de seus objetivos principais alterou seu o nome para *journal of occupational behavior*, apresentando, assim, vários artigos e pesquisas focadas em QV de forma ampla e geral. COOPER (2008) publicou um artigo dando a explicação sobre o acontecimento de mudança nominal e a intenção original da revista, além de, ao mesmo tempo, evidenciar conceitos ligados 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, auto-administração no trabalho e muitos tópicos que focalizam a qualidade de vida no trabalho. (TAYLOR, 1980, p. 1 *apud* COOPER, 2008, p. 3)

Para SHEPHARD (1996) QV é como resultante da percepção das condições de saúde, capacidade funcional e outros aspectos da vida pessoal e familiar. Na visão de NAHAS (1995), é marcada a dificuldade de estabelecer um conceito preciso para tentar definir QV, mas tenta fazê-lo como produto final de um conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais, que caracterizam as condições em que vive o ser humano, uma comunidade ou uma nação.

O autor JENNEY e CAMPBELL (1991) defende a tese de que para promover-se a QVT seria necessário ter como alicerce a motivação, a satisfação, participação do empregado em decisões de gestão e bem-estar. Outros diversos autores também abordaram o tema de QVT em seus livros e publicações, e, desse modo, a conclusão observada a partir desses é de que os conceitos ligados a essa matéria

abordam um ponto central: o entendimento da QVT 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)

A QVT desempenha suma importância para assegurar maior produtividade. As empresas que buscam estar no mercado de forma competitiva e líderes em seus segmentos não podem abster-se da realidade de que o local de trabalho proporciona aos colaboradores o meio no qual eles irão se desenvolver como profissionais e assim, retribuírem às expectativas da organização com êxito.

Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta de tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. (BOM SUCESSO, 1997, p36)

É necessário, então, encontrar um meio de medir ou, em outras palavras, avaliar a QV de cada pessoa, para isso, deve-se compreender que a QV não está apenas delimitada pelo posto de trabalho e no ambiente de trabalho, mas também por outros fatores como os estudados e mencionados pelo instrumento WHOQOL-100 o qual mostra a QV em seus múltiplos domínios: físico, psicológico, relações interpessoais, o ambiente de trabalho, aspectos religiosos / crenças. Esses fatores procuram avaliar a percepção do indivíduo e de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores, nos quais ele vive.

3 INSTRUMENTO WHOQOL – 100

O grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS) desenvolveu um instrumento de avaliação de QV, o WHOQOL – 100 que está traduzido para 20 idiomas. Os elementos considerados conduziram ao pensamento de que “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL GROUP, 1994) fundamenta o conceito de QV. Esse instrumento relaciona seis domínios e ligados a esses, vinte e quatro subdomínios para serem analisados, pois interferem na QV pessoal.

Tabela 1 – Domínios e subdomínios do Instrumento de Avaliação (WHOQOL)

Domínio I - Domínio Físico
1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso
Domínio II - Domínio Psicológico
4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração
6. Auto-estima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos
Domínio III – Nível de independência
9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho
Domínio IV – Relações sociais
13. Relações pessoais
14. Suporte (Apoio) social
15. Atividade sexual

Domínio V – Ambiente
16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
22. Ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte
Domínio VI – Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais
24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Fonte: Organização Mundial da Saúde (OMS)

Como esse programa não foi desenvolvido especialmente para a vida a bordo, em seus subdomínios encontram-se fatores não ligados a esse ambiente específico como: recursos financeiros, atividade sexual, transporte, entre outros que afetam mais diretamente a vida em campo terrestre. Contudo, a partir das outras áreas listadas, é possível criar uma relação com o ambiente confinado dos navios. E assim, ampliar-se a visão de QV para várias situações que não seja apenas a de ausência de doença.

3.1 Saúde física

A saúde física no meio de trabalho está relacionada ao comportamento pessoal do trabalhador no pensamento de que ele já tenha certa preocupação com a própria saúde; e se relaciona também à ergonomia, ciência que estuda a ligação entre o homem e o ambiente de trabalho e seus equipamentos. Esse estudo previne o surgimento de doenças oriundas da produção e repetição de atividades, a partir disso tem o objetivo de adaptar os instrumentos de trabalho, os horários e condições do ambiente para melhorar a vida do operador dos serviços.

A prevenção de doenças ocupacionais tem relação com o conforto proporcionado. É necessário, se possível, que as máquinas de trabalho estejam ao alcance das mãos do trabalhador para que ele não precise se curvar; as mesas estejam posicionadas de acordo com a altura de cada indivíduo, com espaço para movimentação das pernas e apoio aos braços da pessoa.

A prática de exercícios físicos também é de grande importância, essa questão está ligada à vida pessoal do trabalhador, pois muitas pessoas não gostam de se exercitar, ou, simplesmente, não consideram a ideia de praticar algum esporte, alguma atividade física. Mas, ainda assim, a empresa deveria conscientizar seus funcionários a possuir esse hábito para a melhoria da disposição em realizar as tarefas, aumentando a produtividade e o mais importante, estimular o organismo de cada um, evitando doenças.

O exercício físico regular provoca adaptações autonômicas e hemodinâmicas que agem e influenciam o sistema cardiovascular. Há aumento no débito cardíaco, redistribuição do fluxo sanguíneo e elevação da perfusão circulatória para os músculos em atividade, aumenta a pressão arterial em proporção ao débito cardíaco. Produzindo, assim, aumento na disposição do indivíduo em realizar atividades.

No caso do trabalhador embarcado, a academia a bordo gera estímulo para que o ele comece uma atividade física, pois não há outros grandes meios de entretenimento. Além disso, a prática de exercícios reduz os níveis de estresse, depressão e ansiedade, que agem, também, na saúde psicológica. Observa-se que o tempo gasto em práticas de saúde tende melhorar a saúde mental, influenciando positivamente os sentimentos de alguém em relação à sua própria essência.

3.2 Saúde psicológica

Esse fator encontra relação aos pensamentos positivos, sonhos e planos, auto-estima entre outros. Encarar a vida de forma pessimista e negativa impede, em muitos casos, que a pessoa continue a ter sonhos para o futuro, no pensamento de que é melhor não fazer planos a ter que sofrer decepções posteriormente.

Na ausência dos familiares, é mais fácil se chegar a um estágio de exaustão emocional por causa da saudade do ambiente habitual, sentir-se diferente diante de

outras pessoas pode fazer com que seja gerado um sentimento de despersonalização, ou seja, começar a ter atitudes insensíveis ou rígidas no tratamento com as outras pessoas do trabalho como se essas fossem objetos. E o confinamento pode contribuir para a depressão, desprazer de viver, forte tristeza que influencia pensamentos e comportamentos.

A vida em navios é desfavorável para que haja consolo por meio de palavras de ânimo ou na dedicação de tempo à pessoa desestimulada, pois a tripulação é bastante reduzida. Desse modo, enquanto um está no horário de serviço, o outro está no período de descanso. Seria interessante se houvesse um tripulante embarcado, profissional de psicologia, para atuar nesses casos.

Relacionados aos aspectos de psicologia, é importante analisar conceitos amplos importantes para que qualquer objetivo seja alcançado e seja feito de forma agradável. A partir da aplicação do instrumento WHOQOL – 100 são eles: motivação, bem-estar e satisfação. Esses temas serão abordados posteriormente.

3.3 Nível de independência e Ambiente

Esses domínios não encontram ligação direta com os trabalhos característicos por apresentar regime de internato e confinamento, pois se relaciona a aspectos de mobilidade (trajeto de casa ao trabalho), de atividades cotidianas (fora da jornada de trabalho), têm relação com os transportes, recursos financeiros e outros. E o trabalho a bordo de navios não depende total ou diretamente a esses fatores, já que, no período embarcado, o trabalhador permanece 24 horas por dia no seu ambiente de trabalho.

As empresas, na maioria das vezes, provêem passagens do meio de transporte necessário para os trabalhadores chegarem ao local de embarque. Isso é um fator de motivação ao empregado, no sentido de que ele não terá preocupação de como custear e agendar as viagens para os lugares próximos ao ponto marcado para a tripulação embarcar.

3.4 Relações sociais

Esse domínio tem relação direta com a vida a bordo de navios pelo fato de a tripulação ser composta por pessoas de diferentes lugares e terem tido criação diversificada, possuindo, assim, diferentes pensamentos, opiniões e hábitos. Torna-se evidente que a boa relação entre os trabalhadores gera um ambiente mais agradável de trabalho e de convívio.

Os conflitos diários são inevitáveis, eles surgem com os amigos, com familiares e é sempre difícil, no momento de discussão, reconhecer que está errado, seja por querer impor alguma ideia ou ponto de vista a alguém seja por ser mal interpretador por alguma ação ou atitude. Sabendo disso, é necessário buscar ter boa comunicação no meio de trabalho para isso deve-se aprender a observar mais do que impor uma opinião. HENRY FORD escreveu que “se há algum segredo de sucesso, ele consiste na habilidade de aprender o ponto de vista de outra pessoa e ver as coisas tão bem pelo ângulo dela como pelo seu.” Evitar uma discussão é a maneira mais sábia de ganhá-la, pois não acontecerá.

3.5 Aspectos espirituais, religião crenças pessoais

A religião e crenças pessoais são importantes para dar uma direção no posicionamento de cada um e diminuir o sentimento de solidão, isolamento e confinamento dentro do ambiente do navio.

Conviver todos os dias por muito tempo com as mesmas pessoas pode se tornar algo bastante monótono, já que os assuntos a ser partilhados se esgotam em poucos dias e não há notícias novas. Por isso, muitas vezes o marítimo se isola. Seria interessante existir uma reunião entre tripulantes de mesma crença, ou até mesmo aberta para outros tripulantes (para conhecerem a respeito), para falarem e compartilharem de forma mútua experiências e opiniões acerca de sua fé. Isso possibilita a exposição de algum problema e permite aconselhamentos, há oportunidade de oferecer palavras de ânimo, conforto e esperança, trazendo enriquecimento para a vida espiritual de cada um.

4 MOTIVAÇÃO, BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO

4.1 Motivação

Há dois tipos de motivação: intrínseca e extrínseca. Aquela se origina do próprio indivíduo, intimamente ligada às ações individuais dos líderes para seus subordinados, relacionada aos aspectos psicológicos, status e reconhecimento. A segunda surge a partir de fatores externos como promoções, salários e outros benefícios

A falta de motivação é capaz de gerar perda de potencial do recurso humano, caracterizando desperdício para o empregador. E há especialistas que defendem a seguinte idéia: meta alcançada não motiva mais. Portanto, o importante, além de ser motivado, é buscar auto motivar-se. Para ZANETTI (2009) a motivação é vinda de motor, o que move ou faz mover, que faz prosseguir, realizar, produzir, conseguir, conquistar. Aquilo que motiva a ação. Está ligada mais diretamente ao sentir do que ao falar. Em um pensamento simples, chega-se ao pensamento de que se você está motivado, você continua.

Não se pode medir a motivação de forma direta e de imediato, mede-se o comportamento motivado, ação e forças internas e externas que desencadeiam o modo de outras ações e atitudes a serem feitas; e se ocorrerá de forma satisfatória ou no sistema de obrigação.

Portanto, descobrir qual o melhor estímulo para a motivação é um desafio. Vale ressaltar, isso varia para cada pessoa e a organização deve proporcionar ambiente e ferramentas para que o trabalhador se motive. É verdade que na condição humana, uma pessoa motivada influencia outra, ou seja, quanto maior a quantidade de colaboradores motivados, maior será o poder de influência deste sobre os demais, fazendo com que as pessoas atuem de uma maneira diferente do convencional.

É válido ressaltar que a QVT, na visão de SIMURRO (2009), procura a motivação dos participantes para isso exige a combinação de quatro percepções dos trabalhadores em relação à empresa quando possível:

- a) Percepção de apoio e cuidados da empresa: benefícios sociais (plano de saúde, seguro de vida, transporte);

- b) Necessidade de as empresas facilitarem a vida dos empregados: conveniências (lavanderia, correio, convênios de descontos entre outros);
- c) Necessidade de realizar desejos pessoais: horário flexível, sessões de massagem, sala de ginástica.
- d) Necessidade de manter bons relacionamentos pessoais: reconhecimento, transparência, com clima organizacional.

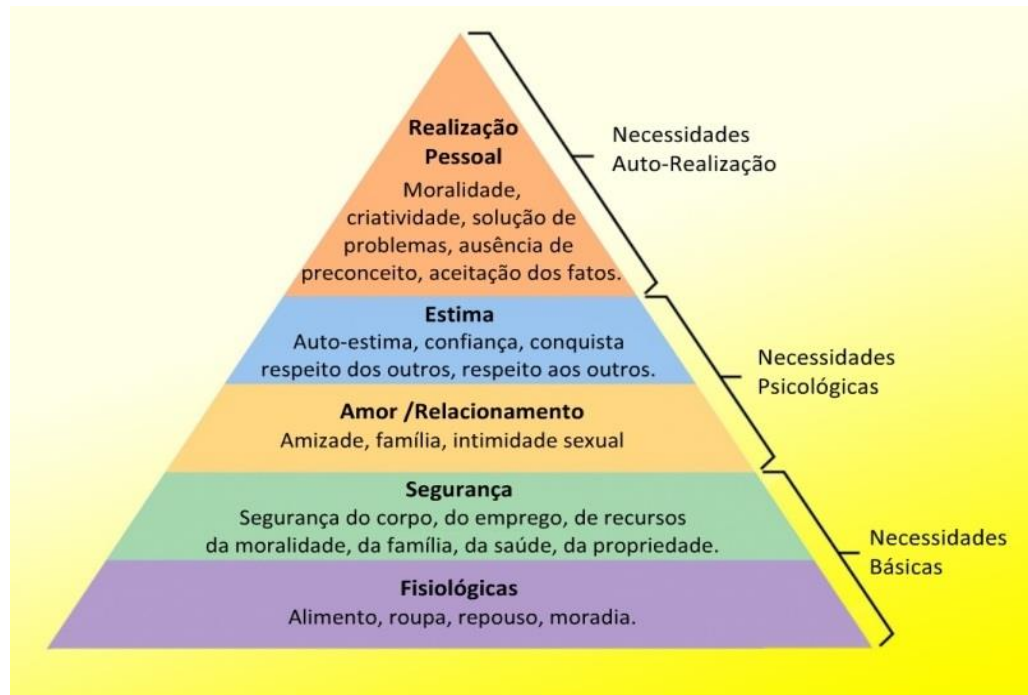
A combinação desses requisitos gera motivação e comprometimento na relação trabalhador-empresa.

Antes de seguir, deve-se ter certa noção sobre algumas teorias motivacionais.

4.1.1 Teoria de Maslow

Maslow, Abraham Maslow, buscava compreender, como psicólogo, o que levava as pessoas a partirem de um estado imóvel, inerte, ao ativo e produzirem algo. Ele desenvolveu uma pirâmide, após observar o comportamento humano, que representa as necessidades em ordem de prioridade para que a espécie alcance motivação/satisfação.

A pirâmide mostra como fator prioritário as necessidades fisiológicas, seguidas pelas de segurança, lado afetivo-social, auto-estima e auto realização. Sendo esses fatores todos essenciais em nossa vida.

Figura 1: Pirâmide de Maslow

Fonte: Adaptado da pirâmide de Maslow criada para ilustrar sua tese do século XX

Maslow afirma que, quando alguma necessidade não estiver satisfeita ou satisfeita de forma parcial, ela dominará o direcionamento do comportamento humano. Porém, quando satisfeita por completa, automaticamente, seu lugar será tomado por outra necessidade, que deverá ser observada para evitar que ocorra insatisfação.

4.1.2 Teoria de Frederick Herzberg

Apontou que satisfação e insatisfação não se encontram em pólos opostos, mas, sim, em escalas diferentes. A satisfação está ligada a fatores motivacionais que estão relacionados a atividades desafiadoras e estimulantes. Enquanto insatisfação depende de fatores higiênicos, benefícios recebidos, ou seja, está ligada a condições de trabalho em geral.

Para ele, os fatores motivacionais são internos de cada trabalho, de cada objetivo a ser cumprido.

No caso do líder, para que ele atinja a motivação de seus subordinados, é preciso lidar com paradoxos existenciais:

- a) Para se produzir mais, diminua o ritmo, tenha descanso, relaxe a mente;

- b) Para ser entendido, dê exemplos nas atitudes e seja tardio no falar demasiado;
- c) O líder ponha-se no lugar do subordinado.

Apenas o conhecimento não é suficiente para a mudança de comportamento, ela ocorre no decorrer de um período de tempo que envolve etapas. Um fator de grande importância para motivação é manter um *feedback* regular com os funcionários de modo construtivo. E os erros cometidos devem ser tratados como experiência para que não ocorra novamente.

4.2 Bem-estar

ORPEN (1981) compreende o bem-estar sendo 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.

ARLOSKI (2007) diz: a experiência de viver com altos níveis de consciência das escolhas na jornada de manter a autoatualização e aplicação da aceitação, do reconhecimento e aprendizado é viver em bem-estar.

CHIAVENATO (2010) aponta que os programas de bem-estar são adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. Esses programas são fundamentados em três componentes:

- a) Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde;
- b) Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde (fumo, obesidade, *stress* e outros);
- c) Encorajar os funcionários a mudar seus hábitos por meio de exercícios, por meio de alimentação saudável e monitoramento de saúde (exames periódicos).

O caráter preventivo desses programas é vindo do reconhecimento de seus resultados sobre o comportamento dos trabalhadores e o estilo de vida longe do ambiente de trabalho, incentivando a melhorar o padrão de saúde e reduzir custos

em tratamentos. Quando há a preocupação da empresa com o bem-estar de seus funcionários, é possível conseguir melhores resultados no desempenho em se obter um local de trabalho adequado para o cumprimento das funções.

4.3 Satisfação

Na perspectiva humanista, a satisfação com o trabalho é um indicador associado ao estado interno do indivíduo que o faz ter certa identificação com a atividade preestabelecida.

A satisfação com o trabalho possui um papel explicativo de comprometimento da pessoa com o trabalho. Nesse sentido, observa-se a importância de se envolver e trabalhar em áreas do gosto pessoal de cada ser humano, pois nem todos respondem bem a um trabalho que lhe gere desafios.

Em um determinado modelo proposto por SIMURRO (2009) é nítido perceber que para conseguir o sentimento de satisfação deve haver uma missão exposta de forma clara a respeito de que objetivo se quer ser alcançado, em outras palavras, deve existir uma razão pela qual o trabalho deverá ser feito. A construção da missão é como um desafio, porém atingem-se grandes benefícios. Quando bem definida, a missão promove coesão entre o grupo, facilita a transformação de ideias em atos claros e ajuda no uso responsável e consciente de diferentes recursos para o desenvolvimento do trabalho. Esses resultados proporcionam o sentimento de satisfação para as pessoas envolvidas na realização quando vêem o trabalho finalizado.

A missão bem formulada é aquela que responde às seguintes questões:

- a) O que faremos?
- b) Para quem faremos?
- c) Onde faremos?
- d) Por que faremos?
- e) Como faremos?

A sugestão proposta é organizar uma reunião com os membros que realizarão a tarefa e discutir essas perguntas em busca de respondê-las com suas

ações de forma que os recursos disponibilizados e os meios disponíveis sejam bem utilizados.

4.4 Fatores motivacionais

Após observar as teorias motivacionais e relacioná-las as questões de bem-estar e satisfação, é necessário observar os aspectos fisiológicos, aspectos de segurança, fatores sociais e de auto-realização.

4.4.1 Fatores Fisiológicos

As necessidades de alimentação, repouso, atividade física aparecem na base da pirâmide de Maslow. Esses são fatores de extrema importância para a sobrevivência do ser humano, são consideradas como necessidades básicas para a vida do indivíduo.

4.4.2 Fatores de Segurança

Esses fatores são divididos em físico, psíquico e profissional. A saber:

- a) Segurança física: necessidade de haver leis que protejam a vida, o poder de “ir e vir”, liberdade de expressão, local de abrigo e agasalho;
- b) Segurança psíquica: o temor de enfrentar situações não familiares, adaptação à mudança, à instabilidade;
- c) Segurança profissional: ligada a estabilidade ocupacional, clareza em divisões de tarefas e assunção de cargos.

4.4.3 Fatores sociais

São as necessidades de sociabilidade. Toda pessoa deve ter relacionamento com outras para que adquira experiência e saiba lidar com determinadas situações. As relações interpessoais com amigos de trabalho, empreendedor-empregado, estão incluídas nessa necessidade: de ser aceito, respeitado e ter bom convívio no grupo, no ambiente, em que se situa.

4.4.4 Fatores para auto-realização

É importante para elevar o desenvolvimento do funcionário por meio próprio, pois faz com que ele tenha noção de seu potencial e perceba que é possível assumir posições determinadas, sendo capaz de tomar decisões e contribuir para o sucesso da empresa.

Aliado a isso, percebe-se, novamente, o valor do *feedback* a ser feito entre os chefes-funcionários. A partir dele, é possível descobrir as mudanças que devem ser realizadas e novas medidas para a melhoria do trabalho.

5 REGIME DE EMBARQUE/CONFINAMENTO

Um dos aspectos de grande consideração é o isolamento passado pelo marítimo no período de embarque. É impossível o retorno para o local de convívio habitual com a família/amigos, elevando o sentimento de saudade e tristeza pelo fato de se estar longe fisicamente. E, de fato, essa questão pode afetar atitudes pessoais e comportamentais que terão consequências para a produtividade e para a própria pessoa. São elas: não cumprimento das obrigações, fraqueza (pela falta de apetite), isolamento em camarotes (dormitórios), falta de concentração, e outros diversos.

A partir do momento em que o marítimo chega a bordo para cumprir o período de embarque, em seu subconsciente, ele já sabe que não haverá folgas aos finais de semana ou feriados, não poderá ingerir determinados produtos, abdicará de datas comemorativas de meio familiar. Segundo GOLFFMAN (1992) o “fechamento” total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo.

Em trabalhos em terra já é possível observar que o entusiasmo e energia das pessoas parecem desaparecer na hora de ir à jornada, principalmente em segundas-feiras, quando acaba o final de semana e deve-se encarar a realidade de mais uma semana de trabalho. Imaginemos para um trabalhador embarcado, o qual lidará com o meio de trabalho durante todo período de embarque. MATTOS (1996) considera essa mudança de comportamento que é notada: falta de ânimo para se ir trabalhar, e o forte desejo de que chegue a sexta-feira. No caso dos tripulantes de navios, o anseio de chegar o momento de troca de turma e voltar para o Lar.

Para onde vai todo esse manancial de energia quando, na segunda-feira, o brasileiro entra numa fábrica ou num escritório? Parece que se instala, magicamente, um estado de torpor no indivíduo, que o mantém emocionalmente hibernado até a chegada da sexta-feira, trazendo a promessa do final de semana, que irá libertá-lo das amarras do dever e devolvê-lo ao desfrute do prazer de viver (MATTOS, 1996, p16)

Além dos seguimentos psicológicos, deve-se lembrar que o trabalho dividido em turnos, horário de serviço, dessa profissão, causa problemas físicos ao

trabalhador, principalmente ligado ao período de sono e o uso forçado da visão. Esses resultados contribuem para a sensação de cansaço, dor de cabeça, ansiedade e nervosismo.

Seria de suma importância a existência de apoio psicológico em navios para o auxílio de problemas dessa natureza como já mencionado anteriormente. Entretanto, o profissional psicólogo só é requisitado pelas empresas de navegação em casos extremos, os quais resultam em desembarque do funcionário. Somado ao apoio psicológico, poderia haver o fornecimento de informações sobre alimentação saudável, observações junto a profissionais nutricionistas, o incentivo de atividades físicas, técnicas de relaxamento, estímulo à leitura e até apoio religioso.

A religião, do latim religare (ligação do homem ao Divino), tenta encontrar um caminho de mostrar respostas para as indagações humanas e trazer conforto às situações de angústia. A teologia defende a natureza de Deus como um Ser onipresente (está em qualquer lugar), onisciente (sabedor do que acontece em todo tempo) e onipotente (possui todo poder). A partir disso, acredita-se que nas “leis de Deus”, tudo que acontece é para um determinado propósito, determinado fim, que trará experiências. Ter esse pensamento de que Deus está conosco em qualquer situação traz esperança. Paulo escreve que a tribulação produz paciência, e a paciência traz a experiência, e a experiência gera a esperança que não nos decepciona, porque Deus derramou amor nos corações. (Romanos 5.3-5)

5.1 Programas de QV em regime de embarque

A busca de implantar programas de QVT tem se tornado o meio pelo qual é possível estimular e desenvolver a motivação e satisfação dos empregados, fazendo com que tenham comprometimento e mantenham o desempenho, gerando benefícios para a empresa. Não é vantajoso que esse sistema seja instalado de forma imediatista, no sentido de não haver planejamento e controle, pois trará resultados insatisfatórios e poderá ser algo não permanente devido ao mau investimento. O programa deve ser direcionado às necessidades da tripulação, visando o bem-estar de todos e sua especificidade.

É recomendado diagnosticar as limitações existentes para planejar, estrategicamente, quais áreas necessitam de atenção especial e analisar como será feito o programa de melhoria buscando conciliar a saúde do trabalhador e o ganho

do empregador. Segundo LIMONGI-FRANÇA (2004) a “capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implementação de melhorias e inovações gerenciais, alinhada e construída com prioridade para o bem-estar das pessoas da organização” caracteriza a qualidade de vida no trabalho.

Muitos programas de bem-estar não são de alto custo e gera resultados agradáveis. Como mencionado anteriormente, as informações sobre alimentação saudável. Poderia ser informada a quantidade calórica do cardápio do rancho e a quantidade que o organismo do ser humano precisa. Existem medidas que podem ser efetuadas a fim de atenuar o desconforto gerado pelo confinamento: na esfera emocional, técnicas de relaxamento, a possibilidade de se embarcar por determinado período algum membro da família do tripulante trabalhador; na esfera física: funcionamento de academia a bordo, investir na qualidade da alimentação, orientar sobre redução de peso; na esfera espiritual: promover reuniões entre trabalhadores de mesma crença, técnicas de meditação, ioga, e, também, no âmbito social: instalar comemorações, moderadas, a bordo pelo cumprimento da jornada de trabalho, investimentos em cursos extracurriculares, promover interação entre os tripulantes.

5.1.1 Modelo WELCOA

O modelo *Wellness Concils of America* (WELCOA) tem como base um conjunto de ações conhecidas em inglês como “Os sete Cs” (7 Cs):

- a) 1- *Concentration on Senior Level Support* (Apoio dos gestores): considerado como fator crítico para o êxito do programa, pois depende dos gestores a liberação do orçamento, a política de comunicação e agenda corporativa;
- b) 2- *Creating Cohesive Wellness Team* (Criar comitês de qualidade de vida): devem ser coesos e integrados, permitem uma melhor distribuição de tarefas e responsabilidades. São necessárias para a manutenção do foco e atingir melhores resultados;
- c) 3- *Collecting Data to Drive Programming Efforts* (Coletar informações que orientem a gestão do programa): conhecer as necessidades da organização, e saber a situação real dela por meio de questionários, balanço social, dados de RH;

- d) 4 - *Crafting an Operating Plan* (Construir um plano de ação): deve apresentar a missão e a visão do programa de qualidade, objetivos gerais e específicos, orçamento e avaliação;
- e) 5- *Choosing Appropriate Interventions* (Escolher as melhores intervenções): ações corretivas sobre um estilo de vida potencialmente perigoso envolvendo estresse, sedentarismo, maus hábitos alimentares e outros temas apurados no levantamento a partir do planejamento;
- f) 6 – *Creating a Supportive Environment* (Criar um ambiente suporte): providenciar mudanças estruturais e alinhar a cultura da organização para promover um ambiente saudável de trabalho, favorecendo a manutenção de novos hábitos adotados;
- g) 7 – *Consistently Evaluating Outcomes* (Avaliar de maneira consciente): uso de melhores meios e ferramentas para determinar o valor de cada ação realizada, e verificar, se os resultados propostos no planejamento foram alcançados.

A gestão de atividades determinadas pelo modelo WELCOA pode ser realizada a bordo de navios com a finalidade de promover benefícios ao tripulante embarcado com o propósito de minimizar os conflitos existentes nas áreas social, emocional e espiritual como tristeza, angústia, depressão e estresse. Além disso, proporciona melhoria na realidade existente no ambiente de trabalho e auxilia no melhor aproveitamento da rotina do participante. A partir dele, poderá haver maior integração entre os tripulantes e será possível fazer com que se tenha menor percepção da passagem do tempo, diminuindo a sensação de demora para a chegada do dia de desembarque.

5.2 Jornadas de embarque

O período de embarque varia do regime de cada empresa. O intervalo de tempo caracterizado pela quantidade de dias embarcado e dias desembarcado é denominado escala. Há escalas 60x60, 45x45, 28x28 entre outros previstos de acordo com o contrato estabelecido com a empresa de navegação.

Nesses dias embarcados, os profissionais cumprem o regime de trabalho, no caso de empresa *offshore*, de doze horas diárias, normalmente, seis horas de

trabalho seguidas de seis horas de descanso, e após isso, as restantes seis horas de serviço para totalizar doze horas completas de labuta. Essa ocupação de tempo é chamada de sistema seis por seis. Em regime de cabotagem ou longo curso, o profissional cumpre quarto de hora, desse modo, permanecem em serviço durante oito horas. Entretanto, como o tripulante permanece embarcado 24 horas por dia, o desconforto é gerado pelo fato de o lugar de descanso ser o mesmo de trabalho e não haver diferentes meios disponíveis para distrair-se e entreter-se.

Essa divisão de horário entre trabalho e descanso pode parecer equilibrada, porém o tempo para conseguir o descanso de fato não é imediato. A pessoa, ao sair do seu serviço, gasta tempo se alimentando com algo para saciar-se; despense com a troca de roupas do trabalho e causal; gasta ao banhar-se para refrescar-se, e até mesmo para descansar a mente e o psicológico, já que está envolvido com o local de trabalho, tudo isso faz com que seja utilizado algum intervalo de tempo. Nisso, observa-se que não são passados menos de 30 minutos à uma hora para a pessoa conseguir chegar realmente iniciar o momento de descansar em sentido geral, sem mencionar a questão de que caso ocorra algum imprevisto todos os tripulantes são requisitados para prestar o socorro ou qualquer tipo de auxílio que seja necessário, estando em descanso ou não. Torna-se evidente o repouso não favorável nesse ambiente de trabalho.

Nas horas de descanso, o trabalhador deve permanecer em seu camarote ou no convéns quando as condições atmosféricas são favoráveis e permitem, porém essa opção não é muito indicada, pois as mudanças são imprevisíveis. Os hábitos de lazer mais frequentes são leitura, assistir programas de televisão, ouvir música com o objetivo de amenizar o cansaço mental.

Seria interessante, como já mencionado, a reunião entre os tripulantes para compartilharem esses momentos de leitura, expondo opiniões e pensamentos. Poderia ser produzido algum momento de lazer e descontração para se promover a confraternização entre os trabalhadores. Partilhando de alegrias na intenção de amenizar o sentimento de isolamento e tentando diminuir a saudade do ambiente habitual de casa e dos familiares.

Pode-se notar que, por meio dos programas de QVT, os principais benefícios atingidos são o aumento da produtividade, aumento da satisfação pessoal e bem-estar do tripulante junto à melhoria da saúde. Isso ameniza o estresse da rotina e

incentiva na realização do trabalho. A relação amigável com os outros tripulantes cria um laço familiar e ameniza os conflitos pessoais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso apresentou, de forma geral, uma visão sobre qualidade de vida e teve como objetivo principal, questionar a qualidade de vida no trabalho embarcado a bordo de navios, evidenciando a importância de haver programas que estimulem a melhoria da QVT. Dentre as finalidades dos programas, a prática deles proporciona a satisfação e o bem-estar do trabalhador, fazendo com que ele se sinta motivado na realização de seu papel e tenha estímulo e prazer para vê-lo realizado por completo. É necessário que o tripulante se sinta útil, ou seja, perceba que sua função tem importância para a condução geral do trabalho.

As relações interpessoais são de grande valia para a criação de um ambiente de trabalho que se caracterize agradável, familiar, e não como um meio apenas de produção. Conviver com pessoas de diferentes lugares e criação é algo complicado, e ter essa convivência todos os dias dificulta ainda mais, pois os assuntos se esgotam, porém torna-se necessário, cada vez mais, conseguir atingir uma boa relação entre os tripulantes.

A profissão do homem do mar é desafiadora, é exigida a abdicção de diversos fatores como permanecer distante de amigos e familiares por considerável período de tempo, perder datas comemorativas pessoais. Finais de semana e feriados a bordo não existem, é trabalho todo dia. Pertence as empresas de navegação o investimento nesses programas de qualidade para oferecer aos funcionários momentos de bem-estar e gerar melhoria nas diversas áreas de saúde: física, emocional e espiritual.

Deve-se pensar na melhoria em conjunto para essas três áreas, pois não se pode resumir na saúde física, ou só pensar no lado físico. É importante investir nos três, para que o ser humano se sinta confortável no determinado ambiente. Deve existir a implementação de métodos que traga benéficos a todos do navio. Conduzindo a motivação de todos.

Foram apresentadas teorias motivacionais, pois os fatores motivacionais influenciam no comportamento humano, e, por consequência, atua nas suas atitudes dentro da organização para a realização do trabalho.

Não há meios para se medir a motivação, contudo é interessante que haja meios de, sempre, promover o bem-estar dos trabalhadores para que eles se

empenhem em produzir sua tarefa. Na carreira de Marinha Mercante, o desconforto é caracterizado pelo período embarcado, pelo fato de a pessoa permanecer 24 horas por dia dentro de seu ambiente de trabalho e distante das pessoas que formam os laços de conhecidos. É desafiante, portanto, cabe a cada um, que tomará a decisão de se dedicar a essa vida, analisar se será compensatório vivenciar tais experiências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

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

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

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.

FLECK Marcelo P. A., Sérgio Louzada, Martha Xavier, Eduardo Chachamovich, Guilherme Vieira, Lyssandra Santos, Vanessa Pinzom. **Aplicação da versão em português do instrumento da avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100)**. *Revista de Saúde Pública*, 33 (2): 198-205. São Paulo, 1999

MATTOS, Ruy de A. Qualidade de vida no trabalho à moda brasileira. **Treinamento & Desenvolvimento**, São Paulo, v. 4, n. 48, p. 16-17, dez./ 1996

OGATA, Alberto, Sâmia Simurro. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. 1ª Ed. Elsevier. Rio de Janeiro, 2009

ROCHA, Alessandra. **Qual o papel da educação física no programa de qualidade de vida no trabalho**. 1ª Ed. Rio de Janeiro, 2010

SAMPAIO, **Revista psicologia**. Base Scielo, 2012. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em: 10 Jul. 2015.

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