

ARTIGO**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA EM AMBIENTES DE CONFINAMENTO**

Marça Regina Ceciliotti Bruni ¹, Simone Zambon Siqueira ², Wellington Lucena ³

RESUMO

O objetivo dessa pesquisa é conceituar qualidade de vida no trabalho, caracterizar um ambiente de confinamento/ regime offshore, verificar os métodos adotados para a promoção da qualidade de vida, seu grau de aceitação e quais outros poderiam ser adotados. Trata-se de uma pesquisa exploratória com um estudo de caso realizado em uma plataforma petrolífera. Sendo entrevistados setenta funcionários. Pelas análises realizadas, percebeu-se que no geral a empresa pesquisada possui um programa de QVT sedimentado, porém com falhas. Um aspecto que poderia ser melhor trabalhado é a maior divulgação dos programas adotados, aprimorar os existentes, criar novos programas focados principalmente no pessoal que trabalha embarcado e realizar um acompanhamento mais efetivo do ambiente.

Palavras-chave: promoção da qualidade de vida; trabalho; confinamento.

ABSTRACT

The objective of this research is to conceptualize quality of life at work, to characterize an environment of confinement / offshore scheme, check the methods adopted for promoting quality of life, their degree of acceptance and which others could be adopted. This is an exploratory research with a case study performed on an oil rig. Being interviewed seventy employees. For these analyzes, it was noted that overall the company has researched a QWL program settled, but failed. One aspect that could be better worked is the wider dissemination of control programs, improve existing ones, create new programs focused mainly on personnel working onboard and perform a more effective monitoring of the environment.

Keywords: improving quality of life; work; confinement.

¹ Graduanda em Administração Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha-FESVV.
reginacbruni@gmail.com

² Graduanda em Administração Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha-FESVV.
simone_zambon@yahoo.com.br

³ Mestre em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo-UFES.
wellingtonlucena@es.estacio.br

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, a qualidade de vida é fonte inspiradora de invenções e teorias. Segundo Chiavenato (2000), na indústria, a qualidade de vida passou a ter destaque a partir da década de 1930, com a abordagem humanística da Teoria das Relações Humanas, abordando dois assuntos básicos: a análise do trabalho e adaptação do trabalhador ao trabalho e adaptação do trabalho ao trabalhador. Ainda conforme autor, Elton Mayo foi fundamental nesta época com o desenvolvimento da experiência de Hawthorne (correlação entre iluminação e eficiência dos operários). Após essa pesquisa, diversas outras surgiram como a Teoria de Campo de Lewin e a Hierarquia das Necessidades de Maslow, mostrando que o homem não só é motivado por estímulos econômicos e salariais como também por recompensas sociais, simbólicas e não materiais. Deixando de ser um diferencial competitivo, para se tornar elemento essencial nas organizações, auxiliando na retenção do principal ativo da empresa, seus trabalhadores, Ogata & Simurro (2009) afirmam que os profissionais devem adequar os seus programas à realidade de suas organizações, levando em consideração a sua cultura e os recursos disponíveis.

Conforme Chiavenato (2009, pg. 59) “A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização”. Todavia, as necessidades diferem consideravelmente entre as pessoas e mudam com o tempo. As reações das pessoas à satisfação ou à não satisfação de uma necessidade variam. Entretanto, o comportamento humano depende de tantas complexidades e alternativas que somos obrigados a fazer previsões incorretas, tornando o processo repetitivo, muitas vezes exaustivo e o aumento de custo para a organização. A qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual dentro de uma organização. Se a qualidade for baixa conduzirá a alienação do trabalhador e a insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade a comportamentos tais como: absentéismo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical.

Para o pesquisador “administrador” é de suma importância ampliar seus conhecimentos sobre qualidade de vida no trabalho em virtude do elevado grau de importância do tema, influenciador direto na produtividade e qualidade dos serviços/ produtos oferecidos, além de ser uma forma de retenção de pessoal e diferencial competitivo.

O setor petrolífero, segundo o site da PETROBRÁS, está cada vez com maior destaque no cenário brasileiro, somente a empresa possui cerca de 133 plataformas de produção e uma frota de 172 navios, tendendo a aumentar com a evolução da tecnologia de extração em águas profundas. A qualidade de vida afeta diretamente no ambiente de trabalho, ficar por um tempo longe da família, abrir mão de datas comemorativas, estar longe de tudo são fatores que interferem diretamente no psicológico do trabalhador, por esse motivo foi escolhido o seguinte problema para pesquisa: **qual a importância da promoção da qualidade de vida em ambientes de confinamento?**

Esta pesquisa tem por objetivo descrever os métodos adotados para a promoção da qualidade de vida em ambientes de confinamento e sua importância para o trabalhador.

A partir do objetivo geral faz-se necessário: conceituar qualidade de vida no trabalho, caracterizar um ambiente de confinamento/ regime offshore, verificar os métodos adotados para a promoção da qualidade de vida, seu grau de aceitação e quais outros poderiam ser adotados.

De forma metodológica essa pesquisa é classificada como exploratória e seu método envolve um estudo de caso e pesquisa bibliográfica. Os procedimentos envolvem uma pesquisa de campo a ser realizada em uma plataforma de petróleo, localizada na cidade de Campos-RJ, cuja população é de aproximadamente 200 pessoas, entre funcionários próprios e colaboradores. Serão entrevistadas 70 pessoas, sendo que 60 funcionários com cargos não comissionados (técnicos de operação, manutenção, segurança e enfermagem) e 10 com cargos de confiança (gerente, coordenadores e supervisores), (quantidade não probabilística devido à facilidade das pesquisadoras em aplicar os questionários). O instrumento para coleta de dados serão dois questionários composto por perguntas fechadas, semiabertas e abertas, e um com perguntas somente fechadas, a ser aplicada aos funcionários da empresa. Os dados serão tratados de forma qualitativa, confrontando os dados da pesquisa de campo com os conceitos levantados na pesquisa bibliográfica.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na Inglaterra, no início da década de 50, quando Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo para agrupar indivíduo, trabalhador e organização. Esta nova técnica recebeu o nome de QVT, porém a preocupação ainda era voltada para as questões de produtividade (Rodrigues, 1944 *apud* Bitencourt (2004)). Somente na década de 1970 é que começa a surgir nos Estados Unidos a preocupação com os efeitos do trabalho sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (BITENCOURT, 2004).

O conceito de qualidade de vida é dinâmico, pois diz respeito às motivações, as expectativas e aos valores de cada indivíduo. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define qualidade de vida “ao modo como o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, ou seja, como é influenciado e influencia”, Bitencourt (2004, p.395). Em sua concepção mais ampla pode ser entendida por meio de cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de dependência, relações sociais e meio ambiente.

Para Chiavenato (2009, p. 61) “a preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas deslocou-se há pouco tempo para a situação de trabalho, como parte integrante de uma sociedade complexa e um ambiente heterogêneo”. A Qualidade de Vida no Trabalho assimila duas posições antagônicas: a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e o interesse das

organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

Dentro deste contexto a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. O processo de aplicação de recursos humanos às tarefas organizacionais é profundamente contingencial, pois cada organização tem seu ambiente, sua tecnologia, seu clima organizacional, sua cultura, etc.

O clima organizacional é o nome dado ao ambiente interno existente entre os membros da organização (CHAVIANETO, 2009). Quando a elevada motivação entre os membros, o clima motivacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, de animação, de interesse, colaboração, etc. Mas se houver baixa motivação entre os membros, o clima motivacional diminui, ocorrendo estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, etc.

Segundo Chiavenato (2009, pg. 142) “os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades”. Tais necessidades não se referem somente a satisfação de segurança ou fisiológicas, mas também a de pertencer a um grupo social de estima e de auto-realização. É a frustração dessas necessidades que causa muitos problemas (baixo desempenho, absenteísmo, acidentes, estado depressivo, etc). O interesse dos gestores em QVT tem pensado na contribuição que podem oferecer para a satisfação do empregado e para o aumento da produtividade.

Todos os empregados e administradores querem um ambiente de trabalho saudável e seguro aspectos importantes para a QVT. Conforme Miklkovich e Boudreau (2010, p. 48) “os riscos para a segurança são aqueles aspectos do ambiente de trabalho que têm potencial de causar um acidente imediato e, às vezes, violento, a um empregado”. Os riscos mais comuns para a saúde são os acidentes físicos e biológicos, a exposição a substâncias tóxicas e às condições estressantes de trabalho. As causas dos acidentes e das doenças podem estar na função em si, nas condições de trabalho ou no comportamento do empregado.

A OSM (*Organização, Sistemas, Métodos*) essa área do conhecimento estuda a forma pela qual uma instituição organiza-se através da disposição de suas partes em um sistema coordenado, de modo a controlar os processos padronizados por meio de normas, procedimentos, métodos e rotinas que compõem a estrutura organizacional conforme Scatena (2010, p. 150). Por meio do controle e das análises das tarefas executadas nesse processo, é possível detectar eventuais problemas, sendo a função da atividade de OSM encontrar a solução para saná-los. Esta diretamente ligada com o bom funcionamento da empresa e é fundamental para a gestão empresarial, pois a análise e o acompanhamento de processos resultam no aumento de produtividade, redução de ociosidade, aumento de eficácia e eficiência ao menor custo possível, adequando a utilização de recursos materiais, pessoais, de tempo e de espaço físico.

A melhoria de qualidade de Vida no trabalho é quando se consegue alcançar a relação pessoa-trabalho, ou seja, a adaptação da pessoa ao trabalho, mas existe também uma contínua adaptação do trabalho a pessoa. Segundo Chiavenato (2010 p. 17) “quando as adequações são feitas – adequação da pessoa ao trabalho e

adequação do trabalho à pessoa – a relação pessoa-trabalho se torna mais produtiva e feliz”.

2.2 REGIME DE CONFINAMENTO/ TRABALHO OFFSHORE

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

No trabalho offshore (plataformas marítimas e navios) o regime de confinamento de define da seguinte forma:

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

Rodrigues (1998, p.204) o descreve da seguinte maneira:

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

Para esta atividade existem no Brasil dois tipos de escala: a de revezamento em turnos de 12 horas (manutenção e operação) e a de sobreaviso (demais funções).

A escala de revezamento em turnos de 12 horas é ainda mais agressiva, pois os trabalhadores se condicionam a trabalhar uma semana toda no período do dia e a outra toda no período da noite, ou vice versa. Segundo Rodrigues (1998), entre as principais conseqüências do trabalho em turno estão: a obesidade, riscos a saúde (coração, mente, aparelho gastro-intestinal), problemas de sono, vida familiar, social e lazer, desempenho e produtividade, ente outros.

Souza (1996, p.04) ressalta que,

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

Segundo Santos ((2002), *apud* SINDIPETRONF (2011)), pesquisas nacionais mostraram que o confinamento é o principal gerador de insatisfação no trabalho, devido ao fato de permanecerem 14 dias, ou mais, longe da família e do convívio social. Ainda segundo autor, os principais fatores de adversidade do trabalho offshore são confinamento em alto mar (saudade e preocupação com a saúde e

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

Além disso,

Os hábitos de lazer mais freqüentes na plataforma durante o tempo livre são a TV, o vídeo, os jogos de mesa, a leitura de jornais e revistas, a busca de informações sobre o mundo externo, o repouso e o entretenimento com jogos mais leves são os mais procurados pelos empregados [...] pode-se dizer que os fatores que mais determinam a existência de boas relações entre os pares, relacionam-se com a presença do desafio do trabalho e com o risco inerente à atividade, o que imprime uma condição cooperativa nas relações, não raro, evoluindo para o companheirismo e amizade. Este fato ameniza os efeitos da característica básica do regime que é o Isolamento do meio social (SOUZA,1996, p.06).

2.3 MÉTODOS ADOTADOS PARA A PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A fim de promover a sinergia e equilíbrio entre seus funcionários nas dimensões física, emocional, social, espiritual e intelectual, a promoção da saúde é a ciência e a arte de ajudar as pessoas a mudarem seu estilo de vida para se moverem em direção a um estado de saúde ideal”, (O’ DONNELL, (2008) *apud* OGATA e SIMURRO, 2009, p.03).

Existem vários modelos para a promoção da qualidade de vida nas organizações, dentre eles Ogata e Simurro (2009) citam: Modelo Transcomportamental; Modelo Autoeficácia; Modelo de Michael O’Donnell; Modelo WELCOA e Modelo de Larry Chapman.

Ainda conforme autores, vários tipos de ações nas dimensões do bem-estar podem e são adotados pelas organizações tais quais:

- a) Dimensão Física: Plano de Assistência Médica e Odontológica; Exames Periódicos de Saúde; Acompanhamento de Grupos de Risco (hipertensos, diabéticos, obesos e dislipidêmicos); Atividade Física; Nutrição (café da manhã saudável, orientação nutricional no restaurante, festivais temáticos no restaurante da empresa, grupo de controle de peso); Saúde e Segurança no Trabalho (Programa de Controle dos Riscos no Trabalho, Programa de Proteção Respiratória, Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, Reuniões de CIPA e SIPAT, Manual do Visitante); Campanhas de Vacinação; Programa Pré-Natal.
- b) Dimensão Emocional: Coaching; Treinamento de gestão individual do estresse (gerenciamento do tempo, habilidades sociais, técnicas de relaxamento, programas de autoeficácia e autoconhecimento); Mudanças de processos organizacionais (reavaliação das tarefas, gestão participativa, desenvolvimento

de carreira, coesão do grupo de trabalho, políticas de reconhecimento, suporte e feedback); Assistência psicossocial; Dependência química e Tabagismo.

c) Dimensão Social: Programas de desenvolvimento profissional; Família na empresa; Estímulo à leitura; Comemoração de datas especiais; Programa de relações interpessoais; Responsabilidade social; Cultura de suporte (valores, normas, suporte organizacional, suporte entre os pares e clima organizacional).

d) Dimensão Espiritual: Técnicas de meditação, ioga e tai chi; Manual do código de conduta e Ouvidoria.

Cabe a empresa definir as áreas que serão contempladas, as ações que serão implementadas e o que será abordado dentro dessa enorme gama de programas. Alguns destes métodos são obrigatórios outros são escolhidos pela empresa de acordo com seus interesses. O importante é adequar às práticas de acordo com as necessidades de seus funcionários e seus recursos financeiros, promovendo a existência de um ambiente agradável, seguro e saudável e permitir que os mesmos tenham a percepção de que a empresa os apoia e cuida, ajuda na realização de seus desejos pessoais, mantém bons relacionamentos pessoais e facilita a vida dos mesmos (OGATA e SIMURRO, 2009).

2.3.1 Modelo Transcomportamental

De acordo com Ogata e Simurro (2009, p.11), este modelo segue do seguinte princípio “qualquer atividade para ajudar a mudar a maneira de pensar e sentir ou um comportamento se constitui num processo que envolve diferentes estágios” Estes se resumem em: Pré-Contemplação (as pessoas não pretendem mudar o seu comportamento em um futuro próximo); Contemplação (as pessoas pretendem mudar, em um futuro próximo); Preparação (as pessoas pretendem agir em um futuro próximo); Ação (as pessoas devem saber que não há receitas mágicas ou soluções simples para problemas complexos) e Manutenção (as pessoas trabalham para consolidar os ganhos conseguidos durante a fase de ação para evitar os riscos de recaída).

2.3.2 Modelo de Michael O’Donnell

O’ Donnell (2008), *apud* OGATA e SIMURRO, (2009) propõe que para se ter os melhores resultados e obter sucesso, os programas de qualidade de vida devem envolver quatro fases: Sensibilização (sensibilizar as pessoas, mediante um processo educativo, dos fatores (positivos e negativos) que podem afetar sua saúde, qualidade de vida e bem-estar); Motivação (motivar as pessoas por meio de incentivos e Autoeficácia); Construir Habilidades e Conhecimentos (ensinar às pessoas como fazer para viver melhor) e por última, Oportunidade e Ambiente (criar oportunidades para tornar essa mudança uma realidade).

2.3.3 Modelo WELCOA

Baseado nos 7 C’s: Concentration on Senior Level Support (apoio dos gestores); Creating Cohesive Wellness Team (criar comitês de qualidade de vida); Collecting Data to Drive Programming Efforts (coletar informações que orientam a gestão do

programa); Crafting an Operating Plan (construir um plano de ação); .Choosing Appropriate Interventions (escolher as melhores intervenções); Creating a Supportive Environment (criar um ambiente de suporte) e Consistently Evaluating Outcomes (avaliar de maneira consistente).

2.3.4 Modelo de Larry Chapman

Amplamente utilizado em várias partes do mundo, Ogata e Simurro (2009, p.26), o descrevem da seguinte maneira:

De acordo com Chapman, “identificar o modelo a ser adotado é crucial para o sucesso do programa”. Ele sugere a existência de três modelos principais:

Modelo I: Básico (Motivacional ou Qualidade de Vida) – envolve somente atividades lúdicas, sem redução dos fatores de risco, com participação voluntária, sem ações personalizadas. Em geral, são ações realizadas unicamente na sede da empresa, sem envolvimento das famílias ou avaliação dos resultados. [...]

Modelo II: Intermediário (Tradicional ou convencional) – prioriza a saúde. Busca a redução de fatores de risco e participação voluntária. Há personalização fraca das ações com uso restrito de incentivos e pouco envolvimento da família. Avaliação limitada dos resultados. [...]

Modelo III: Avançado (Gestão de Saúde e Produtividade) – busca fortemente a redução dos fatores de risco da saúde; inclui tópicos de produtividade. Há programas altamente estruturados e um número substancial de intervenções. As ações são realizadas na sede da empresa e também de maneira virtual. Os incentivos são altamente utilizados, com forte envolvimento das famílias. As ações são rigorosamente avaliadas.”

2.3.5 Autoeficácia

“De acordo com Bandura (1997) *apud* OGATA e SIMURRO (2009, p.17), o sucesso em realizar determinado comportamento tem forte correlação com a confiança do indivíduo em sua capacidade de usar os conhecimentos adquiridos” ().

Ainda conforme Bandura (1997), *apud* OGATA e SIMURRO (2009) este modelo possui quatro pilares: experiência autêntica do sucesso (pequenos avanços, com metas atingíveis); a existência de modelos (observar pessoas e colegas que conseguiram modificar o comportamento pode ser um bom estímulo); persuasão pessoal (um interlocutor confiável pode convencer uma pessoa de que ela é capaz de realizar determinada tarefa e atingir um objetivo) e a modificação das relações fisiológicas ou como o corpo interpreta determinados estímulos.

3. APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO REALIZADO

3.1 APRESENTAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A cada dia que passa, as empresas vêm se conscientizando da importância de adotar programas voltados para qualidade de vida do funcionário em seu ambiente laboral. O ato de trabalhar já é estressante, imagine em um ambiente que a pessoa fica 14 dias em confinamento, longe da família e da sociedade, como proceder a estes casos que estão cada vez mais frequentes com a evolução da extração do petróleo. Saber o perfil da população embarcada em relação à bem-estar e qualidade de vida, quais os métodos de promoção adotados, qual a importância da promoção da qualidade de vida em ambientes de confinamento e o que pode ser melhorado, foi o que motivou esta pesquisa. Para coleta de dados, foi utilizada uma plataforma de exploração de petróleo, localizada na bacia de campos RJ, Brasil, de uma empresa de sociedade anônima de capital aberto, que atua como uma empresa de energia nos setores de exploração e produção, refino, comercialização e transporte de óleo e gás natural, petroquímica, distribuição de derivados, energia elétrica, biocombustíveis e outras fontes renováveis de energia.

3.2 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção analisaremos os dados coletados através das pesquisas de campo realizadas com os 70 entrevistados, sendo que 60 funcionários com cargos não comissionados (técnicos de operação, manutenção, segurança e enfermagem) e 10 com cargos de confiança (gerente, coordenadores e supervisores) de uma plataforma petrolífera, localizada na bacia de Campos-RJ.

A priori foi feita uma pesquisa com todos os participantes a fim de saber o perfil de bem estar e qualidade de vida das pessoas que trabalham a bordo, utilizando-se do questionário do livro Guia Prático de Qualidade de Vida, dos autores Ogata e Simurro (2009).

Identificou-se que na dimensão Física 40% dos entrevistados praticam pelo menos trinta minutos de atividade física moderada, cinco dias por semana, fazem atividades de fortalecimento muscular e alongamento antes dos exercícios; 78% possuem alimentação é equilibrada e buscam manter o peso em níveis adequados; 90% não fumam e evitam ambientes nos quais se fuma; 91% evitam ingerir bebidas alcoólicas em excesso; 72% procuram o médico regularmente para uma avaliação de saúde; 87% fazem uso do cinto de segurança e evitam falar ao telefone celular quando estão dirigindo . E não dirigem quando fazem uso de bebidas alcoólicas e 97% escovam os dentes após as refeições, usam fio dental diariamente e vão ao dentista todo ano.

Na Dimensão Social, 92% mantem uma boa relação com minha família e amigos e procuram ter uma relação positiva no dia-a-dia; 87% possuem pessoas em que confiam e com quem possam desabafar quando estão preocupados ou ansiosos; 77% estão satisfeitos com a relação que mantem com seus colegas no trabalho; 97% procuram fazer algo por prazer, que o desperte muito interesse, ao menos uma vez por semana; 11% buscam estar envolvidos em atividades de suas comunidade e que também contribuem para o meio ambiente; 98% tentam resolver os problemas e

conflitos com as outras pessoas de maneira positiva e 98% procuram ser gentis e atenciosos com as outras pessoas.

Na Dimensão Emocional, 91% têm sentimentos positivos em relação à sua vida e a ele mesmo; 70% procuram resolver os conflitos com as outras pessoas de maneira positiva e respeitosa. Não ficam nervosos nem perco a paciência com facilidade; 85% são capazes de lidar com os altos e baixos de suas vidas de maneira saudável; 85% conseguem rir com facilidade. Tem bom humor; 62% sabem dizer não sem se sentir culpado; 92% sabem relaxar sem o uso de medicamentos ou drogas e 90% evitam julgar as pessoas e não as culpam pelos problemas que enfrentam. Procuram comunicar com os outros e tentam elogiar seus atos positivos.

Na Dimensão Espiritual: 92% consideram-se pessoas felizes. Tem sensação de paz nas suas vidas; 98% afirmam que sua vida tem sentido; 95% procuram ter momentos de reflexão sempre que possível; 97% têm consciência de seus valores e crenças pessoais. Sentem-se equilibrados; 94% propõem objetivos realistas para suas vidas; 94% são tolerantes com as crenças e valores dos outros e 37% buscam realizar atividades voluntárias de caráter comunitário.

Em síntese, percebe-se que o nível de pessoa sedentárias é muito grande, que a relação entre os pares e a forma de resolver conflitos não está muito boa, que uma considerável parcela da amostragem não sabem dizer não sem se sentir culpado e que grande parte não realizar atividades voluntárias de caráter comunitário e nem buscam estar envolvidos em atividades de suas comunidade e que também contribuem para o meio ambiente. Estes itens em especial devem ser levados em consideração na reformulação de campanhas de bem estar e qualidade de vida a bordo de forma mais efetiva, vindo de acordo com Ogata & Simurro (2009) que afirmam que os profissionais devem adequar os seus programas à realidade de suas organizações, levando em consideração a sua cultura e os recursos disponíveis.

O segundo questionário foi aplicado aos 60 funcionários com cargos não comissionados (técnicos de operação, estabilidade, manutenção, segurança e enfermagem), cujo tempo médio de embarque é de 8,25 anos e dos quais 13% trabalham em regime de sobreaviso e o restante em turno de 12 horas.

Ao serem perguntados sobre como classificariam seus quatorze dias de embarque, 8% dos entrevistados afirma ser ótimo, que adoram trabalhar embarcados, 89% dizem ser suportável e 3% acham péssimo, são os piores 14 dias de suas vidas. Dos que responderam suportável ou péssimo, assinalaram que o principais motivos da insatisfação é o confinamento em alto mar (58%), seguindo o descompasso com a sociedade (29%), exposição a um ambiente de alto risco a segurança (27%), as solicitações de trabalho em turno (23%), a lacuna entre as expectativas criadas e as compensações obtidas (20%), acúmulo de problemas domésticos (11%) e 3% outros (a competitividade desleal, o stress e a convivência). O resultado confirma a afirmação de Santos (2002) *apud* SINDIPETONF (2011), de que o confinamento é o principal gerador de insatisfação no trabalho, devido ao fato de permanecerem 14 dias, ou mais, longe da família e do convívio social.

Quando questionados se consideram seu ambiente de trabalho saudável e seguro, 25% não o consideram saudável, devido ao confinamento, ao stress que estão

submetidos, a relação interpessoal, a falta de respeito de alguns perante as dificuldades da vida confinada, por ser uma instalação industrial e ao constante aparecimento de doenças respiratórias. E 46% não o consideram seguro entre os porquês estão é uma plataforma de petróleo; uma simples falha humana pode causar sérios danos, ameaçando assim toda a plataforma; falta políticas serias relativas a segurança; devido ao risco das aeronaves; plataforma nunca é segura; trabalhos com gás, temperatura, pressão alta, etc; pela natureza do trabalho não é seguro mas os riscos são amenizados; estão expostos a muitos riscos ex. pressão elevada; por ser instalação industrial; pode melhorar e alto potencial de risco. Este resultado vem ao encontro da idéia de Miklkovich e Boudreau (2010, p. 48) de que todos os empregados e administradores querem um ambiente de trabalho saudável e seguro. Percebe-se a necessidade de um reforço nas campanhas de segurança mostrando que o risco sempre existirá, porem todos os recursos para mitiga-los são e serão adotados .

Ao pedir para enumerar de acordo com o grau de importância qual a dimensão de bem estar o proporciona melhor conforto a bordo e a nota dada a importância que a empresa a estas dimensões, chegou-se ao seguinte resultado: primeiro a dimensão emocional com 4,7 pontos, segundo a social 5,2 pontos, terceiro a física 5,8 pontos, quarto a espiritual 4,3 pontos e por ultimo a intelectual 5,2 pontos. Através do conceito de O' Donnell (2008) *apud* OGATA e SIMURRO (2009) de que a finalidade da promoção da saúde é promover a sinergia e equilíbrio entre seus funcionários nas dimensões física, emocional, social, espiritual e intelectual, percebe-se que há uma considerável deficiência nos programas de qualidade de vida adotados pela empresa.

Utilizando as principais consequências do trabalho em turno, mencionadas por Rodrigues (1998), chegou-se a conclusão que após começar a trabalhar embarcado, 15 pessoas alegaram não que desenvolveram nenhum problema, 14 obesidade e excesso de peso, 4 problemas de saúde (problemas nas articulações do joelho, devido as escadas/ stress elevado, dificuldades de concentração/ garganta e outras infecções respiratórias), 22 problemas de sono, 10 acúmulo de problemas domésticos, 21 descompasso com a sociedade e 4 integrantes alegaram queda de desempenho/ produtividade. Destes, 78% desconhecem ou negam que a empresa adote algum programa para minimizar estes problemas, o restante descreveu os seguintes programas: nutricionista a bordo, programas nutricionais, reeducação alimentar, opção de dieta balanceada, academia disponíveis, programas para combater a obesidade mórbida, programas educacionais, palestras e jornada de trabalho 14x21. Além disso, das 10 pessoas que afirmaram que a empresa possui programas para mitigar estes problemas, 4 afirmam que são satisfatórios e 6 que não.

Ao serem perguntados sobre o que a empresa poderia fazer para aumentar a QVT no seu ambiente de trabalho, obteve-se as seguintes respostas: melhorar as ferramentas de interação com a vida social durante a folga (a bordo) que são limitadas (internet limitada, telefone limitado, impedimentos em alguns acessos na internet e softwares), liberando a rede para os camarotes, o acesso ao skype e MSN, a comunicação externa via telefone a todos, melhorar a velocidade da internet recreativa e da rede em geral, instalar computadores de melhor qualidade, facilitar o

embarque de computadores pessoais e seu uso na rede das acomodações (camarotes); melhorar o salário e a ergonomia e voltar com a escala 14x28; montar uma comissão de bem estar e aumentar as opções de lazer a bordo, ter mais atividades recreativas que visem a integração das equipes (estimulo a esportes, festas) e proporcionem o bem estar dos funcionários no horário de folga; maior diversidade de livros/ revistas e melhor divulgação e melhorar estrutura para estudo; adequar a qualidade do ar nas acomodações, aumentar o efetivo na parte da hotelaria, melhor higienização das instalações, melhor alimentação, troca de colchões, manutenção adequada à academia e retornar com o educador físico a bordo durante toda a escala.

Mapear melhor os problemas, implementar soluções, melhorar o suporte de base e a comunicação com o RH; estimular o convívio familiar e voltar com o programa de visitas dos familiares as plataformas para que possam vivenciar e compreender um pouco de suas vidas; acompanhamento mais de perto da empresa com o funcionário, dar mais reconhecimento a força de trabalho, estimular o desenvolvimento profissional dos empregados e criar políticas sociais efetivas e agregacionais; melhorar a redistribuição do trabalho e acabar com os índices de desempenho, que criam inimizade e disputas fratricidas, maior aproximação entre a gerencia e/ou outros trabalhadores, afastando o “clima de medo” que se impera a cada dia e fortalecendo o “clima de contribuição mutua”, tratar os funcionários como seres humanos e não como números no cadastro do RH e ser transparente nos assuntos de interesse em comum e buscar meios reais que façam a força de trabalho acreditar que realmente a empresa presa pelo bem estar do funcionário, e não somente pelo lucro e voltar com os cursos de desenvolvimento de equipes, proporcionar cursos de relacionamento interpessoais e atividades fora da empresa como continuação/ afirmação da amizade.

Todas essas propostas auxiliando na idéia de Ogata e Simurro (2009) de que o importante é adequar às práticas de acordo com as necessidades de seus funcionários e seus recursos financeiros, promovendo a existência de um ambiente agradável, seguro e saudável e permitir que os mesmos tenham a percepção de que a empresa os apoia e cuida, ajuda na realização de seus desejos pessoais, mantém bons relacionamentos pessoais e facilita a vida dos mesmos.

No geral, 63% consideram o clima organizacional a bordo bom, 33% regular e 4% ruim, nenhum dos participantes marcaram ótimo ou péssimo. Este resultado mostra uma tendência a baixa motivação, conforme Chiavenato (2009).

O terceiro questionário foi aplicado a 10 funcionários com cargos de confiança (gerente, coordenadores e supervisores), cujo tempo médio na função é de 9 anos.

Ao serem perguntados sobre a primeira coisa que vem a sua mente em se tratando de qualidade de vida no trabalho, as respostas foram harmonia e integração, bem estar, amizade, salário, imprescindível, bom relacionamento, boa alimentação, trabalhar em um ambiente saudável e seguro, segurança e relacionamento. O que complementa a idéia de Chiavenato (2000) de que o homem não só é motivado por estímulos econômicos e salariais como também por recompensas sociais, simbólicas e não materiais.

Os programas de qualidade de vida citados pelos mesmos foram o auxílio academia para brigadistas, atividades físicas a bordo, educador físico esporádico, promoção da alimentação saudável, acompanhamento nutricional e nutricionista embarcada, internet cultural (recreativa), aniversariantes do mês e almoço temático, convívio entre gerações no ambiente de trabalho, academia de ginástica, piscina e quadra de futebol/vôlei, auditoria comportamental, ginástica laboral quando o educador está a bordo, visita de familiares, programa de acompanhamento de hipertensos programa contra obesidade mórbida, centro de treinamento próprio da empresa, exames periódicos médicos e odontológicos, tratamento de fumantes (orientações para cessar o vício) e respeito interpessoal. Tais programas vêm ao encontro dos mencionados por Ogata e Simurro (2009).

Ao perguntar se consideram os programas de qualidade de vida adotados pela empresa eficientes para o pessoal que trabalha a bordo, 7 dos entrevistados responderam que não, pois falta envolvimento das pessoas, o isolamento (confinamento) e as folgas de 21 dias afastam os empregados a bordo destes programas, a ausência de perenidade, ausência do educador físico em tempo integral, faltam programas fixos para cada escala de embarque, laboral apenas quando o pessoal está a bordo e é muito fraco. Três responderam que sim, pois realiza a integração das pessoas e que os resultados são visíveis. Tonando visível a necessidade de adequação dos programas de qualidade de vida aos que trabalham embarcados conforme Ogata e Simurro (2009) que afirmam que os profissionais devem adequar os seus programas à realidade de suas organizações, levando em consideração a sua cultura e os recursos disponíveis.

Em relação a qual seria o objetivo principal da empresa ao adotar programas de bem estar e qualidade de vida na empresa, têm-se as respostas: melhoria do clima organizacional e promoção de saúde; melhorar bem estar e a saúde dos empregados; aumentar a produtividade; ter maior disponibilidade de mão de obra; enfatizar tais aspectos; lucro, funcionário feliz é mais produtivo; produtividade; ajudar a reduzir os fatores de risco e doenças; lucratividade e a satisfação dos colaboradores. Completando a afirmação de Bitencout (2004) que além da preocupação com os efeitos do trabalho sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, ainda existe a preocupação com a produtividade.

O interesse dos gestores em QVT tem pensado na contribuição que podem oferecer para a satisfação do empregado e para o aumento da produtividade, esta afirmação de Chiavenato (2009) vem ao encontro das afirmações feitas ao serem questionados sobre o que fazem para melhorar a qualidade de vida dos funcionários que trabalham a bordo (amizade e confiança, liberdade para os funcionários manifestem suas necessidades mantendo um canal de dialogo sempre aberto e tratando a todos com respeito, conservar o ambiente de trabalho mais harmonioso mantendo um clima saudável entre a equipe e a tranquilidade para a realização das tarefas e orientando-os sobre as mesmas, participar das atividades diárias, respeitar os limites de cada um evitando os níveis de estresse, fazer o que for necessário para evitar conflitos pessoais, inclusive troca de grupo consensualmente.

Ao serem perguntados sobre qual modelo de qualidade de vida nas organizações a empresa mais se encaixa, segundo Chapman (1994) *apud* OGATA E SIMURRO

(2009), 2 pessoas responderam o Modelo I: Básico, 7 pessoas o Modelo II: Intermediário e 1 pessoa o Modelo III: Avançado. Afirmando que a empresa prioriza a saúde. Busca a redução de fatores de risco e participação voluntária. Há personalização fraca das ações com uso restrito de incentivos e pouco envolvimento da família. Avaliação limitada dos resultados.

Segundo os mesmos, seus subordinados vêem a atividade que desempenham no quesito satisfação da seguinte maneira, estão sempre querendo mais, na média o pessoal é satisfeito com o que faz, os processos de reconhecimento e recompensa são falhos, estão muito satisfeitos com a execução porém tristes com a burocracia, parcialmente satisfeitos por terem um grande potencial, com motivação. Tais opiniões vêm ao encontro de Chiavenato (2009, pg. 142) de “os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades”.

Outro ponto levantado foi sobre as principais ocorrências verificadas pela gestão em relação à satisfação do funcionário na sua rotina de trabalho, das quais foram expostas: desmotivação (8 dos 10 entrevistados assinalaram este item), baixo desempenho por 2 entrevistados, e acidentes no período de folga por 1 entrevistado. Completando o dizer de Chiavenato (2009) de que a frustração dessas necessidades que causa muitos problemas (baixo desempenho, absenteísmo, acidentes, estado depressivo, etc).

As principais solicitações dos colaboradores no que diz respeito a melhoria da sua atividade laboral são desenvolvimento técnico, recursos de informática redução da burocracia e troca de supervisores, acertos de escala de trabalho e pagamento de horas extras, ergonomia e demora na resolução dos problemas, clareza nas informações e autonomia programa de atividade física, melhora dos processos de reconhecimento, profissional de educação física a bordo em tempo integral e melhoria salarial. Afirmando que o homem não só é motivado por estímulos econômicos e salariais como também por recompensas sociais, simbólicas e não materiais (CHIAVENATO, 2000).

No geral o clima organizacional a bordo, na visão dos cargos de confiança, é bom, resposta dada por oito dos dez entrevistados Este resultado mostra há um bom nível de motivação, conforme Chiavenato (2009).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema que norteou a pesquisa (saber qual a importância da promoção da qualidade de vida em ambientes de confinamento) e também o objetivo geral (conceituar qualidade de vida no trabalho, caracterizar um ambiente de confinamento/ regime offshore, verificar os métodos adotados para a promoção da qualidade de vida, seu grau de aceitação e quais outros poderiam ser adotados), foram plenamente alcançados, visto que, observou-se pelas análises realizadas que os trabalhadores embarcados estão mais sujeitos a determinados tipos de problemas, tais como obesidade, problemas de sono e descompasso com a sociedade, entre outros. Além disso, o confinamento se mostra bastante estressante e prejudicial para o trabalhador, sendo a principal fonte de insatisfação. A união

destes fatores mostram o quanto é importante a promoção da qualidade de vida neste ambiente.

Outra observação importante é que a empresa pesquisada possui um programa de QVT sedimentado, porém com falhas e que as ações tomadas em relação à qualidade de vida e bem estar para mitigar esta situação poderiam ser melhor trabalhadas, como maior divulgação dos programas adotados, aprimorar os existentes, criar novos programas focados principalmente à realidade dos profissionais que trabalham embarcados e realizar um acompanhamento mais efetivo do ambiente, evitando assim problemas como desmotivação, afastamento por problemas de saúde, acidentes do trabalho, entre outros

Além disso, observou-se vários métodos de promoção de QVT que não são adotados pela empresa estudada e que valem a pena ser divulgados e analisados pelos profissionais responsáveis desta área para sua implantação na unidade.

A partir deste trabalho, é de suma importância o desenvolvimento de pesquisas inerentes a influencia da liderança na qualidade de vida no trabalho em ambientes de confinamento.

REFERÊNCIAS

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Edição Compacta, 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar desempenho para alcançar resultados**. Manole, 6ª ed. São Paulo: Barueri, 2009.

_____. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. Manole, 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Barueri, 2009.

_____. **Iniciação à administração de recursos humanos**. Manole, 4ª ed. rev. e atual., Barueri: São Paulo, 2010.

DICIONÁRIO AULETE. Disponível em http://aulete.uol.com.br/site.php?mdl=aulete_digital&op=loadVerbete&palavra=confinamento/. [Acesso em 15/05/2011].

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, Jhon W. **Administração de recursos humanos**. Atlas, 8ª ed. São Paulo: São Paulo, 2010.

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

PETROBRÁS. Disponível em <http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/>. [Acesso em 01/03/2011].

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

RODRIGUES, Valdo F. **Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima**. Tese de mestrado, Universidade de Alfenas-MG. Disponível em http://www.unifenas.br/pesquisa/download/Artigos_Rev2_98/pag199-207.pdf. [Acesso em 05/05/2011].

SANTOS, Marisa Machado Alves. **Trabalho offshore e qualidade de vida: uma visão psicossocial**. Disponível em <http://www.sindipetronf.org.br/Portals/0/offshore.pdf>. [Acesso em 05/05/2011].

SCATENA, Maria Inês Caserta; **Ferramentas para a moderna gestão empresarial: teoria, implementação e prática**. Ibpe, 1ª ed. Curitiba, 2010.

SOUZA, Arlindo Antonio. **Perfil do homem offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares**. Disponível em <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art08.pdf>. [Acesso em 05/05/2011].