Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.Unifsanet.com.br/revista
Rev. FSA, Teresina, v. 23, n. 9, art. 2, p. 27-51, set. 2026
ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983
http://dx.doi.org/10.12819/2026.23.9.2

Qualidade de Vida no Trabalho em Alto-Mar: Análise de Brasileiros no Setor de Cruzeiros Internacionais

Quality of Work Life at Sea: An Analysis of Brazilian Workers in the International Cruise Industry

Eduarda Alves Canal
Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná
E-mail: dudaalvesw@gmail.com

Cecília Leão Oderich
Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Professor da Universidade Estadual do Oeste do Paraná
E-mail: cecilia.oderich@unioeste.br

Gabrielle Ribeiro Rodrigues da Silva
Doutora em Administração pela Universidade Federal do Paraná
Professora da Universidade Tecnológica do Paraná
E-mail: gabrieller@utfpr.edu.br

Endereço: Eduarda Alves Canal
Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1300, Lot. Universitario das Américas, Foz do Iguaçu/PR, Brasil.
Endereço: Cecília Leão Oderich
Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Av. Tarquínio Joslin dos Santos, 1300, Lot. Universitario das Américas, Foz do Iguaçu/PR, Brasil.
Endereço: Gabrielle Ribeiro Rodrigues da Silva
Universidade Tecnológica do Paraná - Av. Sete de Setembro, 3165, Rebouças, Curitiba/PR, Brasil

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 21/07/2026. Última versão recebida em 13/08/2026. Aprovado em 14/08/2026.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação

RESUMO

Este trabalho analisou a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de 203 trabalhadores brasileiros no setor de cruzeiros internacionais em 13 companhias distintas, utilizando o instrumento QWLQ-bref. A pesquisa, de natureza quantitativa e descritiva, coletou os dados por meio de questionário *online* entre outubro e novembro de 2025. Os resultados revelaram uma percepção moderada de QVT, com o domínio psicológico apresentando a maior média e o físico/saúde a menor. A análise de variância identificou diferenças significativas conforme status de trabalho, com trabalhadores ativos reportando maior satisfação; idade, com maiores de 44 anos apresentando QVT superior; empresa, destacando Royal Caribbean e Disney Cruise com melhores índices; setor, com Administrativo superior a Alimentos e Bebidas; e tipo de colaborador, evidenciando *Officer*s com QVT significativamente maior que *Staff* e *Crew*. A interação entre tipo de colaborador e carga horária revelou que jornadas acima de 70 horas semanais impactam negativamente *Staff* e *Crew*, mas não *Officers*. As correlações entre domínios mostraram que Físico/Saúde opera de forma independente dos demais, sugerindo limitações no instrumento para contexto de trabalho embarcado. Conclui-se que a QVT nesta população é influenciada por fatores hierárquicos, organizacionais e de experiência profissional. Recomenda-se políticas de bem-estar direcionadas aos setores operacionais e trabalhadores do nível *Crew*.

Palavras-chave: Bem-Estar Ocupacional. Tripulantes Marítimos. Trabalho Embarcado. QWLQ-Bref. Satisfação Profissional.

ABSTRACT

This study analyzed the Quality of Work Life (QWL) of 203 Brazilian workers employed in the international cruise industry across 13 different cruise companies, using the QWLQ-bref instrument. This quantitative and descriptive study collected data through an online questionnaire between October and November 2025. The results revealed a moderate perception of QWL, with the psychological domain presenting the highest mean score and the physical/health domain the lowest. Analysis of variance identified significant differences according to employment status, with active workers reporting higher satisfaction; age, with participants over 44 years old presenting higher QWL; company, highlighting Royal Caribbean and Disney Cruise Line as having the highest QWL scores; department, with the Administrative department outperforming Food and Beverage; and employee category, showing that Officers reported significantly higher QWL than Staff and Crew members. The interaction between employee category and workload revealed that work schedules exceeding 70 hours per week negatively affected Staff and Crew members, but not Officers. Correlations among the QWL domains indicated that the Physical/Health domain operated independently from the others, suggesting limitations of the instrument in the context of shipboard work. It is concluded that QWL in this population is influenced by hierarchical, organizational, and professional experience-related factors. The findings support the implementation of targeted well-being policies aimed at operational departments and Crew-level employees.

Keywords: Occupational Well-Being. Maritime Crew Members. Shipboard Work. QWLQ-Bref. Job Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito discutido na literatura acadêmica e tem ganhado crescente relevância à medida que as organizações reconhecem o impacto das condições de trabalho no bem-estar dos colaboradores e na produtividade organizacional. Segundo Chiavenato (2020), a QVT está diretamente relacionada à satisfação dos trabalhadores e envolve fatores como ambiente físico, segurança, relações interpessoais e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Para o autor, a promoção da QVT é essencial para a retenção de talentos e para a manutenção de um clima organizacional saudável.

No setor de cruzeiros internacionais, onde os colaboradores permanecem longos períodos afastados de suas famílias, o tema assume um papel ainda mais crítico. Esses profissionais lidam com jornadas extensas, poucas folgas e alta pressão para manter o padrão de excelência no atendimento ao cliente. Para os brasileiros que atuam nesse mercado, somam-se ainda desafios específicos, como barreiras linguísticas, adaptação a diferentes culturas e estilos de gestão, gerando uma ambiguidade entre a oportunidade de crescimento e os severos desafios de bem-estar impostos pelo ambiente de confinamento e rotina ininterrupta em alto-mar (OLIVEIRA-MONTEIRO, 2018).

Apesar da relevância social dessa população, a literatura científica brasileira carece de estudos empíricos que avaliem a QVT neste contexto específico. Isso ocorre porque o segmento de cruzeiros frequentemente é associado a uma narrativa de glamour e aventura, que pode prejudicar a percepção da realidade complexa. Realidade essa que contrasta com o regime de longas jornadas, isolamento social e a rigorosa estrutura hierárquica que definem o ambiente de trabalho em alto-mar, exigindo uma análise aprofundada sobre a QVT a bordo.

Desta forma, este estudo tem como objetivo geral analisar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos brasileiros no setor de cruzeiros internacionais, respondendo a seguinte questão: Qual a percepção da QVT de trabalhadores brasileiros no setor de cruzeiros internacionais? Esta pesquisa exploratório-descritiva se baseia em uma abordagem quantitativa por meio da aplicação de um questionário a esses profissionais, utilizando análise cruzada dos dados para identificar correlações relevantes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Suas Relações no Setor

A qualidade de vida (QV) é a percepção que um indivíduo tem sobre sua posição dentro da sociedade, considerando o contexto cultural, dos sistemas de valores, seus objetivos, expectativas e padrões (WHOQOL, 1994). Nesse sentido, Paiva (2023), define qualidade de vida como o bem-estar em todas as áreas da existência, abrangendo aspectos físicos, mentais, sociais, espirituais e de saúde, relacionados às necessidades essenciais do indivíduo.

A avaliação da qualidade de vida é naturalmente variável, pois está atrelada às motivações, necessidades e expectativas de cada pessoa, tornando-se, assim, um conceito dinâmico, como destaca Carneiro (2018). Além disso, a autora enfatiza que a percepção individual da qualidade de vida está fortemente ligada às experiências laborais, já que o trabalho exerce um papel importante que influencia diretamente seu bem-estar. Dessa forma, há uma relação recíproca entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho (QVT). Uma vez que a maior parte da vida adulta é dedicada ao trabalho, a qualidade das condições laborais determina boa parte do bem-estar do indivíduo.

A Qualidade de Vida no Trabalho refere-se a um conjunto de práticas e condições que visam promover o bem-estar dos trabalhadores, considerando fatores físicos, sociais e psicológicos no ambiente organizacional. Além disso, a QVT busca proporcionar boas condições laborais, melhorando a satisfação e o engajamento dos colaboradores e incentivando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Embora existam diversas abordagens sobre o conceito de QVT, todas convergem para a ideia de que ele deve impactar positivamente a experiência profissional dos indivíduos, promovendo seu bem-estar (CARNEIRO, 2018). Essa convergência entre diversos aspectos teóricos evidencia a importância de uma estratégia de QVT não apenas para funcionários, mas para organizações como um todo.

Do ponto de vista da responsabilidade social, a QVT deve atuar na criação de condições que favoreçam o desenvolvimento integral dos trabalhadores, cultivando uma cultura organizacional em que eles se sintam valorizados. Essa perspectiva se baseia na aplicação da chamada “filosofia humanista”, proposta por Fernandes e Gutierrez (1988), que defende a melhoria das condições de trabalho e o incentivo ao desenvolvimento dos profissionais.

Para Conte (2003), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como um programa que busca atender às necessidades dos trabalhadores no desempenho de suas funções dentro da organização. Na visão do autor, o objetivo da QVT é harmonizar os interesses dos colaboradores e das empresas, de modo que a satisfação do trabalhador contribua também para o aumento da produtividade. Essa sintonia entre bem-estar individual e produtividade organizacional é crítica em ambientes de trabalho especializados, como ocorre no setor marítimo.

Em um ambiente confinado de um navio, essa importância se acentua: sem a possibilidade de sair e "arejar a cabeça", a pressão psicológica e o desgaste físico tendem a crescer, impactando a saúde e o desempenho profissional (ALLIS; TEBERGA DE PAULA, 2020; CASTRO, 2012). Estudos apontam que, ao comprometer a QVT com estresse, isolamento e fadiga, ocorre uma maior incidência de erros ocupacionais, acidentes e absenteísmo, impactando na segurança a bordo e nos resultados do cruzeiro (LOPES, 2020). Sem contar que a falta de sono e o desgaste físico regulares colaboram com o aumento da ineficiência nas atividades (PALAZINE, 2024).

Do ponto de vista emocional, o isolamento e o convívio diário em espaços reduzidos favorecem quadros de ansiedade, depressão e *burnout*, impactando as relações interpessoais e a disposição dos tripulantes. Com isso, programas de bem-estar e promoção da saúde psicológica desses trabalhadores são essenciais para mitigar os impactos e manter uma motivação saudável (NETTO; PACHECO; LOHMANN, 2010).

As condições ambientais específicas de um navio, como altos níveis de ruídos, iluminação inadequada e variações de temperatura, exercem repercussão direta no desgaste físico e mental dos funcionários. O ruído diário das máquinas e dos equipamentos pode causar fadiga auditiva e intensificar o estresse, prejudicando a concentração e elevando o risco de acidentes. Além disso, uma iluminação insuficiente ou excessiva colabora para a fadiga ocular e a desregulação do ciclo circadiano, o que dificulta o conforto térmico e aumenta o desgaste corporal, comprometendo o desempenho e a saúde a longo prazo (ALLIS; TEBERGA DE PAULA, 2020; BAENA *et al.*, 2011).

O sono de qualidade e os períodos adequados de descanso são importantes para a preservação da saúde física e mental, assim como garantem a segurança operacional a bordo. A privação ou fragmentação do sono está ligada a déficits cognitivos, lentidão na tomada de decisões e queda dos reflexos, aumentando assim a probabilidade de erros em tarefas críticas. Além disso, a falta de descanso adequado contribui para o desenvolvimento de doenças

crônicas e condições psicológicas adversas, afetando a capacidade de trabalho e a motivação dos trabalhadores (BARROS, 2016; PALAZINE, 2024).

Em navios e plataformas *offshore*, há políticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar, como oferta de consultas psicológicas, espaços de atividades físicas e horários de descanso obrigatórios, contribuindo para a diminuição de acidentes, absenteísmo e maior retenção de talentos (BAENA *et al.*, 2011). Estudos práticos indicam que melhorar a comunicação interna e a infraestrutura dos navios resulta em uma maior satisfação dos tripulantes, influenciando diretamente nos níveis altos de produtividade e segurança operacional (ALLIS; TEBERGA DE PAULA, 2020).

Dessa forma, promover uma QVT em navios de cruzeiros não é apenas uma questão legal ou moral, mas uma estratégia que garante o equilíbrio saudável entre a vida profissional e o bem-estar a bordo, especialmente nas funções de alta pressão (BAENA *et al.*, 2011). Assim, não é apenas uma responsabilidade individual, mas institucional.

2.3 Trabalho em Cruzeiros Internacionais

Para o ser humano, o trabalho é primordial para realização e existência social (MARX, 1985; 1996). Contudo, a natureza e as condições de trabalho assumem uma especificidade diante de contextos diferentes. Na indústria de cruzeiros internacionais, o trabalho tem despertado grande interesse.

O setor de cruzeiros marítimos no Brasil tem apresentado crescimento significativo, especialmente durante a alta temporada, contribuindo para a geração direta e indireta de empregos em diversas áreas econômicas e setores correlatos. Segundo dados da CLIA Brasil em parceira com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), a temporada 2024/2025 gerou 84.600 postos de trabalho, sendo 1.617 tripulantes brasileiros contratados diretamente pelas companhias marítimas (CLIA BRASIL; FVG, 2025). Este movimento reforça a importância econômica do segmento para a região e destaca a relevância social da atividade turística marítima (BRITO, 2020). A divulgação das vagas nas redes sociais é atrativa, oferecendo a possibilidade de salários altos, como de viajar pelo mundo e conhecer culturas diferentes, o que motiva candidatos (BELMONTE, 2018; COMPORTO, 2015).

No universo de um navio cruzeiro, o dia a dia dos tripulantes foge da rotina conhecida de escritório, não existem dias da semana, apenas locais que se encontram, e há apenas turnos seguidos de turnos. Pesquisas focadas no confinamento em cruzeiros demonstram que os trabalhadores realizam um contrato de 6 a 12 meses, vivendo, trabalhando e descansando no

mesmo local (ALVAREZ; FIGUEIREDO; ROTENBERG, 2010; ALLIS; TEBERGA DE PAULA, 2020).

A jornada diária de trabalho costuma variar de 10 a 12 horas, acima do horário padrão da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 8 horas. O trabalho no navio não para, está acontecendo 24 horas por dia, 7 dias por semana. Fazendo com que o horário semanal possa chegar a 70 horas (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2023; RIBEIRO, 2011). Embora esse limite de 70 horas semanais se aproxima do teto legal imposto pela Convenção no Trabalho Marítimo (CTM/MLC, 2006) - que estabelece um máximo de 72 horas trabalhadas por semana e um mínimo de 10 horas de descanso em 24 horas, o simples cumprimento desses mínimos é, na prática, um fator de exaustão.

Estudos referente a longas jornadas, por exemplo o regime 12x36, mostram que longas horas de trabalho estão ligados com maior fadiga, queda de concentração, e maior risco de acidentes (AVELINO, 2019). Além da natureza do serviço em cruzeiros que exige flexibilidade horária constante para atender a situações imprevistas, eventos especiais ou emergências, fazendo com que os tripulantes frequentemente trabalhem além de suas jornadas regulares (NETTO; PACHECO; LOHMANN, 2010).

O local de moradia a bordo tem um papel central dentro da percepção de conforto e bem-estar do trabalhador. As cabines utilizadas pelos tripulantes geralmente são compartilhadas, tendo um espaço individual de 5 m^2. Esse formato diminui o espaço de privacidade, podendo gerar desconforto. O pior, no entanto, são os conflitos interpessoais e os ruídos vindos dos sistemas funcionais do navio, como o casco ou o ar-condicionado (ALVAREZ; FIGUEIREDO; ROTENBERG, 2010; ALLIS; TEBERGA DE PAULA, 2020). Além disso, o isolamento acústico limitado compromete a qualidade do sono, aumentando os níveis de estresse ao longo do período de embarque (RIBEIRO, 2011).

A alimentação oferecida aos tripulantes segue cronogramas rígidos que podem não coincidir com os turnos de trabalho, por conta do foco no atendimento ao público. Essas refeições são servidas em refeitórios coletivos, podendo haver variedade restrita de pratos e de qualidade nutricional. Estudos apontam que a impossibilidade de ajustar horários de alimentação à disponibilidade individual e a falta de opções saudáveis agravam a sensação de fadiga e prejudicam o desempenho laboral (NETTO; PACHECO; LOHMANN, 2010).

Juntas, as condições de moradia e alimentação estão conectadas diretamente com a QVT. Uma vez que a limitação de espaço e privacidade, somada à oferta alimentar disponível, contribui para o cansaço mental e físico dos trabalhadores, podendo intensificar para um

cansaço crônico, o que reduz a motivação e impacta nos relacionamentos interpessoais saudáveis durante o contrato (CASTRO, 2012).

O pagamento dos tripulantes de cruzeiros internacionais é um ponto que combina atração financeira e desafios contratuais. Os contratos de trabalho são definidos por prazo determinado e incluem remunerações fixas mensais, junto de gorjetas e gratificações por desempenho (LOPES, 2020). Além do salário-base, boa parte dos navios utiliza as políticas de *pooling* de gorjetas, reunindo as gorjetas dos passageiros e distribuindo-as entre a equipe. Embora essa prática aumente a renda total, o montante final sempre dependerá da quantidade de passageiros e do comportamento dos hóspedes (NETTO; PACHECO; LOHMANN, 2010).

Como benefícios indiretos, estão inclusos a acomodação, a alimentação, o atendimento médico e a segurança de viagem, sem custo adicional ao trabalhador. No entanto, a necessidade de estar no navio para usufruir dos benefícios limita o acesso para tratar assuntos pessoais em folgas e feriados em terra (LOPES, 2020). Por fim, o destaque da remuneração é o fato de ser paga em moedas fortes, como o dólar americano ou euro, o que representa uma vantagem em relação à variação do real. Isso faz com que os tripulantes tenham uma maior estabilidade financeira durante o contrato, uma vez que seus ganhos são superiores quando convertidos ao real (NETTO; PACHECO; LOHMANN, 2010).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo de natureza quantitativa, delineado por meio de um levantamento tipo *survey*. A população alvo compreendeu trabalhadores brasileiros embarcados e recém desligados de cruzeiros internacionais. A amostra, de caráter não probabilístico, foi constituída por 203 participantes oriundos de 13 empresas e temporadas diferentes de trabalho.

Para a coleta dos dados primários, utilizou-se a escala QWLQ-bref, instrumento validado e amplamente reconhecido na literatura científica para avaliação da qualidade de vida no trabalho. O questionário contém 20 questões distribuídas em quatro domínios: Físico/Saúde (4 itens) – aborda saúde, doenças ocupacionais e hábitos dos colaboradores; Psicológico (3 itens) – relacionado à satisfação pessoal, motivação e autoestima; Pessoal (4 itens) – enfoca família, crenças religiosas e fatores culturais; Profissional (9 itens) – voltado para aspectos organizacionais (CHEREMETA *et al.*, 2011). A escala de respostas varia de 1 a 5 pontos. Para interpretação dos escores, adotou-se a seguinte classificação: 0–22,5 (muito

insatisfatório); 22,5–45 (insatisfatório); 45–55 (neutro); 55–77,5 (satisfatório); >77,5 (muito satisfatório) (CHEREMETA *et al.*, 2011).

O questionário foi autoaplicável e disponibilizado online via plataforma Google Forms, possibilitando maior abrangência da população dispersa em diferentes empresas e temporadas. A coleta ocorreu entre 22 de outubro e 10 de novembro de 2025, com divulgação do link por meio de redes sociais (WhatsApp, Facebook, Instagram, LinkedIn); contudo, o alcance da pesquisa deu-se principalmente por meio de recrutamento de respondentes. Além da divulgação espontânea, empregou-se a técnica de amostragem em cadeia do tipo “bola de neve”, na qual inicialmente foram contatados trabalhadores que atuavam ou haviam atuado em cruzeiros internacionais, e esses participantes foram convidados a indicar outros profissionais com o mesmo perfil, para os quais o questionário também foi enviado. Foi utilizado o plano premium do LinkedIn, que permitiu conexões diretas com profissionais do setor, incluindo gestores e coordenadores de diferentes áreas, que contribuíram como respondentes e divulgadores da pesquisa. Essa estratégia mostrou-se fundamental para atingir trabalhadores de diversas empresas, faixas etárias, setores e níveis hierárquicos. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado na introdução do formulário, garantindo anonimato, voluntariedade e confidencialidade dos dados (SOUZA; ALMEIDA, 2024).

Os dados foram analisados mediante o *software* estatístico JASP 0.95.3. Inicialmente, realizou-se análise descritiva com cálculo de medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio-padrão) para as variáveis sociodemográficas e escores do QWLQ-bref. Posteriormente, foi realizada a classificação conforme critérios de Cheremeta *et al.* (2020). Para análise inferencial, aplicou-se a Análise de Variância (ANOVA) a fim de verificar diferenças significativas nos níveis de QVT entre grupos específicos (idade, gênero, empresa, tempo de experiência, contrato, setor de atuação e carga horária), conforme objetivos específicos da pesquisa (TABACHNICK; FIDELL, 2007).

Como forma de assegurar qualidade textual e o rigor acadêmico deste trabalho, utilizou-se inteligência artificial (IA), especificamente Gemini e Perplexity, como ferramenta auxiliar na revisão ortográfica, gramatical e de conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). É importante ressaltar que a utilização foi restrita na revisão textual, não sendo aplicada na geração de conteúdo, interpretação de dados ou elaboração de análise. Deve-se reforçar, também, que a utilização da IA é um apoio e que não substituiu a revisão humana, sendo está a forma principal de confirmação, validação e correção de dados e conteúdo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Como apresentado no tópico anterior a amostra desta pesquisa foi composta por 203 trabalhadores brasileiros que atuam ou pararam de atuar em cruzeiros internacionais, não havendo perdas durante a coleta de dados.

A caracterização sociodemográfica e ocupacional dos participantes, apresentados na tabela 1, tem como foco contextualizar os resultados encontrados e compreender o perfil dos trabalhadores brasileiros que atuam nos cruzeiros internacionais. Na amostra deste trabalho, são evidenciadas informações relevantes sobre sexo, faixa etária, status profissional, experiência contratual, setores de atuação e jornadas de trabalho a bordo. Esses dados fornecem suporte para a interpretação dos resultados relativos à qualidade de vida no trabalho, possibilitando análises comparativas e a identificação de padrões específicos desse contexto laboral.

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica e ocupacional da amostra

Variável	Categoria	nº	%
Sexo	Feminino	111	54.68
	Masculino	92	45.32
Idade	18-26	39	19.21
	27-35	94	46.31
	36-44	51	25.12
	Maiores 44	19	9.36
Status Atual	Trabalhando	79	38.92
	Entre contratos	82	40.39
	Desligado	42	20.69
Contrato	1º	13	6.4
	2º	21	10.34
	3º	36	17.73
	4º	30	14.78
	5º ou mais	103	50.74
Empresa	Carnival Cruise Line	10	4.9
	Celebrity Cruise Line	6	2.94
	Costa Crociere	24	11.76
	Disney Cruise Line	28	13.73
	MSC Cruise	53	25.98
	Norwegian Cruise Line	26	12.75
	Princess Cruise Line	5	2.45
	Royal Caribbean Cruises	30	14.71
	Virgin Voyages	12	5.88
	Outros	10	4.9
Tipo	*Officer*	44	21.67
	Staff	98	48.28

	Crew	61	30.05
Setor	Administrativo	29	14.29
	Alimentos e bebidas	51	25.14
	Entretenimento e atividades	49	24.14
	Hotelaria e acomodação	29	14.29
	Serviços ao Cliente	29	14.29
	Outros	4	1.94
Carga horária	Menos de 56 horas semanais	16	7.88
	56 horas semanais	48	23.65
	70h horas semanais	89	43.84
	Mais de 70 horas semanais	50	24.63

Nota: Empresas que tiveram menos de 4 respondentes foram agrupados em "outros"- Holland America, Mystic Cruises, Scenic Luxury Cruise, Seabourn Cruise Line e Windstar Cruises. Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Como apresentado na tabela 1, a amostra foi composta em boa parte por mulheres sendo 54,68% dos respondentes, com homens representando 45,32%. Em relação a faixa etária, houve predominância entre 27 e 35 anos correspondendo 46,31% dos respondentes, seguidos pela faixa de 36 a 44 anos de 25,12%, 18 a 26 anos de 19,21% e maiores de 44 anos (9,36%). Quanto ao status atual de trabalho, 40,39% dos respondentes declararam estar "entre contratos", 38,92% encontravam-se "trabalhando" ativamente e 20,69% relataram ter se "desligado", a partir de 2025, da atividade. A maioria dos participantes apresentou experiência significativa na área, com 50,74% tendo realizado cinco ou mais contratos, enquanto apenas 6,40% estavam no primeiro contrato. Em relação ao tipo de colaborador, a categoria Staff representou 48,28% da amostra, seguida por Crew com 30,05% e Officer com 21,67%. A distribuição por carga horária semanal revelou que a maioria dos trabalhadores cumpre jornada de 70 horas semanais (43,84%), sendo que 24,63% trabalham mais de 70 horas semanais, 23,65% cumprem 56 horas semanais e apenas 7,88% trabalham menos de 56 horas semanais.

Referente à confiabilidade interna do instrumento QWLQ-bref a avaliação foi feita utilizando os coeficientes Alpha de Cronbach (α) e Omega de McDonald (ω), calculados para todos os domínios e para QVT global. Os resultados estão apresentados na tabela 2.

Tabela 2 - Estatísticas de confiabilidade da pesquisa

	Coeficiente		Erro Padrão		95% IC	
	ω	A	ω	α	Ω	A
Físico/Saúde	0.118	0.956	0.048	0.221	0.024–0.211	0.523–1.389
Psicológico	0.346	0.166	0.070	0.171	0.209–0.483	0.170–0.502
Pessoal	0.872	0.854	0.015	0.020	0.843–0.901	0.815–0.893
Profissional	0.936	0.933	0.007	0.007	0.922–0.949	0.920–0.947
QVT	0.924	0.888	0.008	0.008	0.908–0.939	0.873–0.903

Nota: ω = Ômega de McDonald; α = Alpha de Cronbach. Valores ≥0,70 considerados aceitáveis; ≥0,80 bons; ≥0,90 excelentes. Itens com correlação negativa: Q1, Q4, Q5 (global); Q2, Q3 (físico); Q5 (psicológico). Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Os valores obtidos para os domínios pessoal (α=0,854; ω=0,872) e profissional (α=0,933; ω=0,936) indicam alta consistência interna e confiabilidade estatística, conforme a literatura psicométrica (CHEREMETA, 2011). A escala global tendo o α=0,888 e o ω=0,924, também apresenta índices elevados. Evidenciado que os itens avaliam com coerência o construto de qualidade de vida no trabalho.

Contudo, o domínio físico/saúde com um Alpha extremamente baixo (0,118), mesmo com um Ômega numericamente alto (0,956), tem um intervalo de confiança muito amplo indicando uma instabilidade da estimativa e falta de precisão. Assim como, o domínio psicológico que ambos os coeficientes foram baixos (α=0,166; ω=0,346) indicando inconsistência na escala. As questões 2, 3 e 5 mostraram correlações negativas a este modelo. Essa limitação psicométrica pode ser explicada pelas particularidades da amostra ou até mesmo de uma necessidade de revisão das questões aplicadas no contexto de trabalho em cruzeiros.

Focando na QVT, a avalição foi realizada pela média nos quatro domínios do instrumento – físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional -, assim como da avaliação global da QVT. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 2.

Tabela 3 – Estatística descritiva dos domínios e da QVT dos respondentes

	Físico/Saúde	Psicológica	Pessoal	Profissional	QVT
Válidos	203	203	203	203	203
Ausentes	0	0	0	0	0
Média	3.113	3.534	3.401	3.356	3.352
Desv. Padrão	0.427	0.489	0.865	0.834	0.503
Variância	0.182	0.240	0.748	0.695	0.253
Assimetria	0.126	-0.217	-0.123	-0.328	-0.627
Erro padrão da Assimetria	0.171	0.171	0.171	0.171	0.171

Tabela 3 – Estatística descritiva dos domínios e da QVT dos respondentes

	Físico/Saúde	Psicológica	Pessoal	Profissional	QVT
Curtose	0.580	0.126	-0.924	-0.963	-0.757
Erro padrão da Curtose	0.340	0.340	0.340	0.340	0.340
Teste de Shapiro-Wilk	0.963	0.953	0.963	0.952	0.969
P-value do Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Mínimo	2.000	2.000	1.500	1.440	2.090
Máximo	4.500	4.670	5.000	4.670	4.310

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

A análise dos domínios do instrumento QWLQ-bref revelou uma percepção geral moderada de qualidade de vida no trabalho entre os participantes, com escore total médio (M) de 3,352 com o desvio padrão (DP) de 0,503 em uma escala de 1 a 5 pontos. Este resultado corrobora os achados de Oliveira-Monteiro (2018), que identificou uma dualidade entres queixas e benefícios relatados por tripulantes brasileiros, embora reconheçam aspectos positivos como salário, oportunidades de viagem e socialização, os trabalhadores também encontram dificuldades relacionadas ao confinamento, jornadas exaustivas e distanciamento familiar.

O domínio psicológico apresentou a maior média entre todos os domínios avaliados com M = 3,534 e DP = 0,489, indicando níveis relativamente positivos de bem-estar emocional, sentimento de proposito e motivação entre os colaboradores. Este resultado contraditório às condições adversas pode ocorrer por estratégias de *coping* utilizadas. Rampelotto e Abaid (2011) identificaram que profissionais em ambientes de alta pressão e isolamento utilizam de táticas de Suporte Social, Reavaliação Positiva e Resolução de Problemas, que ajudam a reduzir o impacto de eventos estressantes, favorecendo o entendimento positivo das experiências vivenciadas. Além disso, Oliveira-Monteiro (2018), destaca que, os trabalhadores reconhecem benefícios significativos como salário competitivo, oportunidades de viagem e desenvolvimento de carreira internacional, fatores que contribuem para sua satisfação psicológica e senso de realização pessoal. Estes elementos são fatores potenciadores de níveis adequados de bem-estar psicológico.

Enquanto ao domínio Físico/Saúde exibiu a menor média de 3,113 e desvio padrão de 0,427, refletindo os desafios inerentes do trabalho marítimo. Este resultado alinha-se diretamente com o estudo de Lohmann, Netto e Pacheco (2010), que reportaram que 93% dos

tripulantes trabalham sete dias por semana, com longas jornadas de trabalho, frequentemente, ultrapassando 70 horas semanais. Na presente pesquisa, observou-se que 68,47% dos participantes trabalham 70 horas ou mais por semana, diretamente ligada com as queixas relacionadas a cansaço físico, dificuldades de sono e aspectos relacionados ao descanso inadequado. Oliveira-Monteiro (2018) também identificou que a falta de conforto é uma das queixas mais prevalentes entre os trabalhadores, incluindo o desconforto das cabines, a falta de privacidade, os espaços apertados e as dificuldades ergonômicas durante o repouso. Esses fatores são atribuídos para a menor avaliação do domínio físico/saúde observada nesse estudo.

Tabela 4 - r de Pearson Correlações

			r de Pearson	**p**
Físico/Saúde	-	Psicológico	0.126	.073
Físico/Saúde	-	Pessoal	0.047	.504
Físico/Saúde	-	Profissional	0.045	.526
Físico/Saúde	-	QVT	0.282	< .001
Psicológico	-	Pessoal	0.493	< .001
Psicológico	-	Profissional	0.523	< .001
Psicológico	-	QVT	0.698	< .001
Pessoal	-	Profissional	0.846	< .001
Pessoal	-	QVT	0.911	< .001
Profissional	-	QVT	0.914	< .001

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

As correlações de Pearson entre os domínios evidenciam uma estrutura fatorial complexa da QVT da população. As correlações fortemente positivas entre Pessoal-QVT (r=0,911), Profissional-QVT (r=0,914) e Psicológico-QVT (r=0,698) confirmam que esses três domínios são essenciais na satisfação global. A correlação notavelmente forte entre pessoal e profissional (r=0,846), sugere que, para os tripulantes de cruzeiros, o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional é importante para a percepção de bem-estar. Além disso, se observa o padrão diferente do domínio Físico/Saúde, que apresenta correlações fracas ou não significantes com os demais domínios, apenas com o QVT global (r=0,282) apresenta algo significativo, mesmo que fraco. Este padrão do domínio físico sugere que aspectos de saúde e conforto físico não determinam necessariamente a satisfação com os demais aspectos da QVT.

Dessa forma, esses dados podem indicar que o instrumento QWLQ-bref pode não ser plenamente adequado para capturar o aspecto físico do trabalho embarcado ou que os trabalhadores do setor desenvolvem estratégias de *coping* focadas sobretudo nos aspectos psicológicos, pessoais e profissionais, e não no aspecto físico. Estes resultados relacionam-se com os dados de validação do instrumento apresentados de Cheremeta (2011), onde as correlações do domínio profissional com o escore global foram positivas e de magnitude moderada a forte, assim como os resultados de Mello (2022) da correlação do pessoal com escore global que também foram elevados, demostrando que a satisfação pessoal está altamente ligada com a qualidade de vida no trabalho. E focando na baixa correlação do domínio físico/saúde com os demais, observa-se a relação com a sugestão de Oliveira-Monteiro (2018), sobre a necessidade de instrumentos de avaliação de QVT em ambientes extremos, por identificar a mesma dissociação entre os aspectos físicos e psicossociais dos tripulantes.

A comparação entre grupos sociodemográficos revelou diferenças estatisticamente significativas em múltiplas dimensões, evidenciando que características individuais e contextuais impactam substancialmente a percepção de QVT entre trabalhadores brasileiros em cruzeiros internacionais. Quando feito a análise da variância fatorial foi observado que o sexo, na tabela 5, não influencia nos resultados da QVT ($F(1,195) = 0,665$; $p=0,416$; $\eta^2=0,003$), assim não é um fator determinante de relevância a qualidade de vida no trabalho nesta população. Este achado diverge em partes de estudos em outras áreas, mas alinha-se com o trabalho embarcado, onde as condições afetam igualmente homens e mulheres.

Tabela 5 – ANOVA do QVT de sexo e idade

Sexo	Idade	N	Média	DP
Feminino	18-26	19	3.206	0.413
	27-35	53	3.325	0.513
	36-44	31	3.492	0.523
	>44	8	3.653	0.331
Masculino	18-26	20	3.217	0.485
	27-35	41	3.396	0.503
	36-44	20	3.041	0.427
	>44	11	3.761	0.364

Nota: ANOVA fatorial. Post hoc Games-Howell indicou diferenças significativas para idade: 18-26 vs >44 (p=0,001); 27-35 vs >44 (p=0,003); 36-44 vs >44 (p=0,003). Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

A idade apresentou um efeito significativo ($F(3,195) = 4,966$; $p<0,002$; $\eta^2=0,067$), explicando a variação de 6,7% na QVT. O padrão também diverge entre sexos, entre mulheres, houve um aumento linear da QVT com a idade, enquanto com homens ocorre uma redução na faixa de 36-44 anos seguida de um aumento acentuado após os 44 anos. A interação sexo*idade foi significativa também ($F(3,195) = 3,510$; $p=0,016$; $\eta^2= 0,048$), sugerindo que a crise de média idade atinge os sexos de formas diferentes. O resultado se casa com os achados de Oliveira-Monteiro (2018), que identificou as dificuldades de adaptação entre jovens adultos, assim, demonstrando que a experiência profissional acumulada serve como fator protetor, especialmente para trabalhadores mais velhos.

Na análise com correção de Welch (houve heterogeneidade das variâncias $F(2,188) = 6,833$; $p=0,001$), mostrou uma diferença altamente significativa entre status de trabalho ($F_Welch(2,99,99)=14,08$; $p<0,001$), explicando a variação de 13,6%. Adicionalmente, a interação entre status e número de contatos foi significativa ($F(8,188)=1,870$; $p=0,067$; $\eta^2=0,066$), sugerindo que a experiência profissional impacta a QVT diferente do status atual.

Tabela 6 – ANOVA do QVT de status atual

Status	**N**	**Média**	**DP**	***Post Hoc***
Trabalhando	79	3.569	0.424	> Entre contratos (p<0.001) > Desligado (p<0.001)
Entre contratos	82	3.314	0.442	> Desligado (p=0.067)
Desligado	42	3.079	0.531	

Nota: ANOVA Welch com correção de heterocedasticidade. Post hoc Games-Howell indicou diferenças significativas. Importante: dados de "Entre contratos" e "Desligado" referem-se à avaliação retrospectiva do último contrato de trabalho, não situação hipotética. Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Trabalhadores em atividade reportaram QVT significativamente maior do que demais grupos, diferença de 0,255 em relação entre contratos e 0,490 aos desligados, evidenciando que estabilidade contratual e o engajamento ativo são protetores da QVT. O grupo "entre contratos" apresenta nível intermediário, refletindo a incerteza e a ansiedade sobre futuros embarques com base na experiência do último contrato, enquanto os desligados mostram maior insatisfação, possivelmente associada a experiências negativas ou dificuldade de reintegração ao mercado que motivaram o desligamento permanente.

Tabela 7 – ANOVA do QVT de nº de contratos e status (interação)

Status	Nº de contratos	N	Média	DP
Desligado	1 contrato	6	2.680	0.116
	2 contratos	10	3.206	0.425
	3 contratos	10	3.064	0.674
	4 contratos	2	3.055	0.078
	5 ou mais	14	3.134	0.747
Entre contratos	1 contrato	4	3.680	0.150
	2 contratos	6	3.190	0.581
	3 contratos	18	3.134	0.330
	4 contratos	14	3.116	0.322
	5 ou mais	40	3.419	0.481
Trabalhando	1 contrato	3	3.473	0.067
	2 contratos	5	3.472	0.457
	3 contratos	8	3.105	0.502
	4 contratos	14	3.636	0.538
	5 ou mais	49	3.621	0.336

Nota: Interação STATUS×CONTRATO: F(8,188)=2,050; p=0,043; η²=0,073. Importante: para "Entre contratos" e "Desligado", número de contratos refere-se ao histórico do último contrato de trabalho realizado. Post hoc Games-Howell indicou que trabalhadores com 3 contratos apresentaram QVT significativamente inferior aos com 5 ou mais contratos (p<0,001). Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Embora o número de contratos isoladamente não tenha impactado significativamente, a interação com status de atual foi relevante (F(8,188)=1,870, p=0,067), mostrando que a experiência tem um impacto maior de acordo com a situação do trabalho. Entre os contratos ativos, a QVT tende a aumentar conforme a quantidade de contratos, sugerindo uma adaptação e maior satisfação com a continuidade da profissão. Para os desligados, que tinham só um contrato (M=2,680), relataram menor QVT, indicando que a experiência inicial pode ser um determinante para desligamento, enquanto aos que acumularam mais contratos, os valores sobem levemente. Nos entre contratos (m=3,680), ocorre uma maior variação, mas quem tem muitos contratos mostra mais resiliência. Esse padrão reforça que a experiência é protetora, mas principalmente para aqueles ativos no setor, conforme encontrado nos resultados de Allis e Terbega de Paula (2020).

A análise também revelou diferenças significativas entre empresas (F(13,189)=3,562; p<0,001; η²=0,0197), explicando 19,7% da variação. O teste de Levene indicou homocedasticidade marginal (F(13,189)=1,688; p=0,066).

Tabela 8 – ANOVA do QVT de empresas

Empresa	N	Média	DP
MSC Cruise	53	3.135	0.488
Royal Caribbean Cruises	30	3.594	0.428
Disney Cruise Line	28	3.576	0.378
Norwegian Cruise Line	26	3.3349	0.535
Costa Crociere	24	3.428	0.478
Virgin Voyages	12	3.453	0.370
Carnival Cruise Line	9	3.111	0.611
Celebrity Cruise Line	6	2.950	0.447
Princess Cruise Line	5	3.440	0.563

Nota: Empresas com n<5 omitidas da análise. Post hoc Games-Howell indicou: Disney>MSC (p=0,002); Royal Caribbean>MSC (p=0,002). Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

A heterogeneidade entre empresas (η^2=0,197) sugere que práticas de gestão, cultura organizacional e investimento em bem-estar variam substancialmente. Royal Caribbean (3,594) e Disney (3,576), líderes de mercado, obtiveram uma percepção de QVT superior, indicando melhores condições. Enquanto, a MSC Cruise, maior empregadora da amostra (n=53), apresentou uma média menor entre as grandes empresas (M=3,135), evidenciando desafios de pessoas em grande escala. Esses resultados se alinham com a análise de Pacheco, Netto e Lohmann (2010), que descreve políticas de gestão distintas entre empresas de diferentes portes, com consequências diretas na satisfação e nas condições de trabalho da tripulação.

Observando os setores foi possível identificar diferenças significativas entre eles (F_Welch(7,10,22)=7,619; p=0,002; η^2= 0,135), explicando a variação de 16,5% na QVT. O teste de Levene indicou heterogeneidade das variâncias (F(7,195)=5,226; p<0,001).

Tabela 9 – ANOVA do QVT de setores

Setores	N	Média	DP
Alimentos e bebidas	51	3.120	0.545
Entretenimento e atividades	49	3.377	0.489
Administrativo	29	3.671	0.332
Serviços ao cliente	29	3.407	0.404
Hotelaria e acomodação	29	3.368	0.536
Comercial	12	3.311	0.197

Nota: Engenharia (n=2) e Manutenção (n=2) omitidas da análise. Post hoc Games-Howell: Administrativo>Alimentos (p=0,001); Administrativo>Comercial (p=0,003); Alimentos<Comercial, Entretenimento, Hotelaria, Serviços (p<0,20).

Tabela 9 – ANOVA do QVT de setores

Setores	N	Média	DP

Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

Os setores operacionais (Alimentos e bebidas) apresentam menor QVT, corroborando aos desafios relacionados a jornadas exaustivas, condições insalubres e carga física elevada. O setor administrativo (3,671) apresentou QVT significativamente superior aos demais setores, evidenciando vantagens de cargos de escritório a bordo. Estes achados alinham-se com a pesquisa de Oliveira-Monteiro (2018), onde identificou que setores operacionais enfrentam jornadas mais extenuantes, desvio de função e maior exposição as condições adversas, especialmente Alimentos e Bebidas, caracterizados por grande parte dos ambientes com alta demanda física.

Quanto à análise de variância foi indicada diferenças altamente significativas na QVT conforme o tipo de cargo ($F(2,191)=12,752$; $p<0,001$; $\eta^2= 0,106$), assim como, um efeito significativo de carga horária ($F(3,191)=3,454$; $p=0,018$; $\eta^2= 0,043$). A interação entre o tipo de cargo e carga horária foi significativa ($F(6,191)=2,450$; $p=0,026$; $\eta^2=0,061$), indicando que o impacto da jornada sobre QVT é variada conforme a hierarquia ocupacional.

Tabela 10 – ANOVA do QVT de tipo colaborador e carga horária

Tipo	Carga horária	N	Média	DP
Officer	Menos de 56h semanais	2	4.085	0.092
	56h semanais	6	3.600	0.198
	70h semanais	20	3.689	0.496
	Mais de 70h semanais	16	3.748	0.215
Staff	Menos de 56h semanais	12	3.313	0.412
	56h semanais	40	3.376	0.481
	70h semanais	42	3.322	0.444
	Mais de 70h semanais	4	2.880	0.508
Crew	Menos de 56h semanais	2	3.000	0.000
	56h semanais	2	3.465	0.092
	70h semanais	27	3.409	0.442
	Mais de 70h semanais	30	2.867	0.458

Nota: ANOVA TIPO×HORÁRIO: $F(6,191)=2,454$; $p=0,026$; $\eta^2=0,061$. Post hoc Games-Howell: Crew<Officer ($p<0,001$);Crew<Staff ($p=0,045$); >70h<70h ($p=0,020$). Fonte: Elaborado pelas autoras (2026).

A hierarquia ocupacional impactou significativamente a QVT (η^2=0,106), com Officers apresentando a maior satisfação independente da carga horária, enquanto Crew mostra maior vulnerabilidade às jornadas exaustivas. O trabalho mais de 70 horas semanais resultou na percepção de QVT significativamente inferior (p=0,020), para Staff a redução é acentuada com 0,496 pontos e para Crew de 0,542 pontos.

Para Officers a jornada prolongada não reduz satisfação, sugerindo melhores condições laborais que funcionam como amortecedores as longas jornadas. Esta percepção também é descrita por Oliveira-Monteiro (2018), sobre hierarquia em cruzeiros marítimos, que aponta que a hierarquia determina certos privilégios da tripulação, dando melhores condições de trabalho para Officers e uma maior exposição de jornadas exaustivas para o nível operacional. Com a presença de 68,47% dos participantes trabalhando 70 ou mais horas semanalmente reforça que essa é a realidade estrutural do trabalho embarcado, particularmente desafiadora para trabalhadores de nível operacional, assim corroborando para as queixas de sobrecarga física e problemas de saúdes identificadas por Oliveira-Monteiro (2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT) de 203 brasileiros no setor de cruzeiros internacionais, utilizando o instrumento validado QWLQ-bref, complementado por análise estatística descritiva e inferencial, visando identificar os fatores que influenciam o bem-estar dessa população.

Os resultados revelaram uma percepção moderada de QVT (M=3,352; DP=0,503), com o domínio psicológico apresentado a maior satisfação (M=3,534) e o domínio físico/saúde a menor (M=3,113), evidenciando que, apesar dos desafios físicos e do confinamento, os trabalhadores mantêm níveis relativamente elevados de bem-estar emocional. As correlações positivas e significativas entre os domínios psicológico, pessoal e profissional validam a multidimensionalidade do construto dessa população. Destaque-se que o domínio físico/saúde apresentou correlações fracas com as demais ($r<0,13$; $p>0,05$), sugerindo que aspectos físicos operam de forma mais independente neste contexto ocupacional.

A pesquisa obteve diferenças significativas sobre status de trabalho (η^2=0,136), com trabalhadores em atividade (M=3,569) apresentando QVT superior aos entre contratos

(M=3,314) e os já desligados da atividade (M=3,079). A idade também se mostrou relevante (η^2=0,067), com trabalhadores maiores de 44 anos reportando maior satisfação. A comparação entre companhias (η^2=0,197) revelou heterogeneidade significativa, com Royal Caribbean (M=3,135) e Disney Cruise (M=3,576) apresentando melhores índices, enquanto a MSC Cruise (M=3,135) e Celebrity Cruise (M=2,950) mostraram médias inferiores. Entre setores (η^2=0,135), o Administrativo (M=3,671) destacou-se positivamente, enquanto Alimentos e Bebidas (M=3,120) apresentou a menor QVT.

A análise da interação entre tipo de colaborador e carga horária (η^2=0,061) evidenciou que Officers mantêm QVT elevada independentemente da jornada (M≈3,60-4,09), enquanto Staff e Crew sofrem redução acentuada quando trabalham mais de 70 horas semanais (M≈2,87-2,88). A presença de 68,47% dos participantes trabalhando mais de 70 horas semanais reforça que essa é a realidade estrutural do trabalho embarcado, particularmente desafiadora para trabalhadores de nível operacional.

Referente às limitações do estudo, que devem ser levadas em consideração na interpretação dos dados, destaca-se a utilização de amostragem não probabilística, realizada por meio de recrutamento, que, embora tenha auxiliado na aquisição de respondentes, limita a generalização dos resultados para a população-alvo. Isso é observado na predominância de respondentes “entre contratos” e “trabalhando” que representam uma perspectiva menos crítica do que dos “desligados”. Além disso, o QWLQ-bref apresentou-se inadequado para capturar as especificidades do contexto embarcado, especialmente no domínio Físico/Saúde, que exibiu baixíssimos índices de confiabilidade (α = 0,118) e correlações fracas com demais domínios. O instrumento não leva em consideração impactos específicos da atividade como separação familiar longa, qualidade de acomodações, exposição a movimentos e ruídos do navio e adaptação a fusos horários. E ainda, a abordagem exclusivamente quantitativa não apresenta o efeito das narrativas, experiências específicas e estratégias de *coping* necessárias para compreensão total dos resultados.

Dessa forma, os resultados desta pesquisa abrem caminhos promissores para futuras investigações que complementem e aprofundem o conhecimento sobre o QVT no setor marítimo. Realizar estudos longitudinais que acompanhem os mesmos trabalhadores ao longo de seus contratos permitiriam identificar como a QVT evolui com a experiência, adaptação em novas empresas ou setores e progressão hierárquica. Indo para abordagem de integração de métodos, combinar uma análise quantitativa com entrevistas abertas viabilizaria a compreensão aprofundada de informações como as estratégias de *coping* e fatores de resiliência.

Com isso, recomenda-se a implantação de programas de bem-estar físico e suporte psicológico estruturados nas companhias, revisão das práticas de hierarquização baseadas em nacionalidade, harmonização da legislação trabalhista no setor, condução de estudos longitudinais e qualitativos para compreender melhor os mecanismos de resiliência dos trabalhadores, investigar especificamente o domínio físico/saúde, dada sua baixa correlação com os demais domínios e adaptação do instrumento QWLQ-bref para captação adequada das informações da percepção.

Espera-se que os resultados contribuam para um melhor entendimento das condições laborais desse grupo, oferecendo subsídios para que companhias de cruzeiros e órgãos reguladores desenvolvam estratégias e políticas voltadas à melhoria do bem-estar e da satisfação desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALLIS, T.; TEBERGA DE PAULA, A. Confinamento de trabalhadores de cruzeiros marítimos em tempos de pandemia: uma análise à luz das mobilidades. **Revista Acadêmica Observatório de Inovação do Turismo**, [S. l.], v. 14, n. 4, p. 50–72, 2020. Disponível em: https://publicacoes.unigranrio.edu.br/raoit/article/view/6660. Acesso em: 08 out. 2025

ALVAREZ, D.; FIGUEIREDO, M.; ROTENBERG, L. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas offshore da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 238-251, dez. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/S49f8cj5ZcVYbGyxCZmTHyc/. Acesso em: 08 out. 2025.

AVELINO, J. A. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade à saúde do trabalhador. **Interfaces Científicas - Direito**, Aracaju, v. 7, n. 2, p. 101–116, 2019. Disponível em: https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/5513. Acesso em: 08 out. 2025.

BAENA, C. P. *et al.* Impacto de um programa piloto de promoção da saúde para trabalhadores marítimos de rebocadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 124, p. 288-296, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/ZcmWvSmdfq5KrYbd975RZ6n/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 10 out. 2025.

BARROS, J. da S. Cruzeiros turísticos e acesso a cidades históricas: a reinvenção de Lisboa como porto de entrada e lugar turístico. **International journal of scientific management and tourism**, [S. l.], v. 2, p. 397-416, 2016. Disponível em: https://www.semanticscholar.org/paper/Cruzeiros-tur%C3%ADsticos-e-acesso-a-cidades-hist%C3%B3ricas%3A-Barros/c627379a5723f8d9b81256309f750380ed3e407a. Acesso em: 10 out. 2025.

BELMOTE, A. A. Cruzeiros marítimos: normas nacionais e internacionais aplicáveis às relações de trabalho. **Revista de Direito: trabalho, sociedade e cidadania**, [S. l.], v. 5, n. 5,

p. 26-52, 2018. Disponível em: https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/54. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRITO, T. M. Economic impacts of cruise tourism: a literature review. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 7, p. e333974220, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i7.4220. Disponível em: https://rsdjournal.org/rsd/article/view/4220. Acesso em: 30 ago 2025.

CARNEIRO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Brasília: Universidade Aberta do Brasil, CAPES, 2015. Disponível em: https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf. Acesso em: 02 abr. 2024.

CASTRO, A. C. Atividades laborais em plataformas marítimas no Brasil: A Gestão do Conhecimento na perspectiva da Psicologia do Trabalho. **Quaderns de Psicologia**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 55-65, 2012. Disponível em: http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/1137. Acesso em: 08 out. 2025.

CHEREMETA, M. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade Vida**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 1-15, 2011.

CHIAVENATO, I**.** Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento. 5 ed. São Paulo: Manole, 2020.

CLIA BRASIL; FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Estudo de Perfil e Impactos Econômicos de Cruzeiros Marítimos no Brasil – Temporada 2024/2025. Brasília: CLIA Brasil; FGV, 2025. Apresentado no 7º Fórum CLIA Brasil, setembro de 2025.

COMPORTO, J. R. C. **Das relações de trabalho marítimo em navios de bandeira de conveniência**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Santos, Santos, 2015. Disponível em: https://tede.unisantos.br/handle/tede/2002?locale=pt_BR. Acesso em: 16 jul. 2024.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista Fae Business**, Curitiba, n. 7, nov. 2003. Disponível em: https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf. Acesso em: 02 abr. 2024.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, out./dez. 1988. Disponível em: https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf. Acesso em: 02 abr. 2024.

LOPES, B. P. A. Incidência das leis trabalhistas brasileiras nos contratos de trabalho de tripulantes de navios de cruzeiro. **Revista de Direito e Negócios Internacionais da Maritime Law Academy - International Law and Business Review**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 97–121, 2020. Disponível em: https://mlawreview.emnuvens.com.br/mlaw/article/view/124. Acesso em: 09 out. 2025.

LANGONI, A. M. **O sentido do trabalho e elementos de satisfação para trabalhadores offshore**. 2021. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f3883834-28d1-4ee4-a262-933091c143d8/content. Acesso em: 17 nov. 2025.

MARX, K. **A miséria da filosofia**. São Paulo: Global, 1985.

MARX, K. **O capital**. Crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MELLO, A. L. V. de. **"Os vivos, os mortos e os homens do mar"**: persona e sombra do trabalhador embarcado. 2022. 148 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/30869/1/Andre%20Luis%20Vasconcellos%20Mello.pdf. Acesso em: 17 nov. 2025.

NASCIMENTO, C. F.; MEDEIROS, V. P. Analysis of the 12x36 hours workday: the flexibilization and the impacts on the worker's health. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. e0412139356, 2023. DOI: 10.33448/rsd-v12i1.39356. Disponível em: https://rsdjournal.org/rsd/article/view/39356. Acesso em: 08 out. 2025.

NETTO, A. P.; PACHECO, J. N.; LOHMANN, G. Condições de Trabalho de Tripulantes Brasileiros em Navios de Cruzeiros Marítimos. In: SEMINÁRIO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM TURISMO (ANPTUR), 7., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPTUR, 2010. p. 1-15. Disponível em: https://www.semanticscholar.org/paper/Condi%C3%A7%C3%B5es-de-Trabalho-de-Tripulantes-Brasileiros-em-Netto-Pacheco/26b76f8edc47b72b561159e27113256a283cece4. Acesso em: 08 out. 2025.

OLIVEIRA-MONTEIRO, N. R. Queixas e benefícios associados ao trabalho embarcado: relatos *on-line* de trabalhadores de cruzeiros marítimos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S. l.], v. 43, p. e16317, 2018. DOI: 10.1590/2317-6369000016317. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/yW3S7vhHQ8HjgJvpT66Hkdq/. Acesso em: 17 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006** (CTM, 2006). Genebra: OIT, 2006. Disponível em: [Incluir o link oficial de onde você consultou, geralmente o da OIT ou do Decreto brasileiro que a promulgou]. Acesso em: 08 out. 2025.

PAIVA, E. V. Qualidade de vida no trabalho: conceito e práticas. São Paulo: Coordenadoria de Recursos Humanos, **Boletim Eletrônico de Saúde do Trabalhador**, n. 25, nov. 2023. Disponível em: https://www.saude.sp.gov.br/resources/crh/pdfs/boletim25novembro2023.pdf. Acesso em: 02 abr. 2024.

PALAZINE, E. A moradia estudantil da UFSC sob a perspectiva de um morador: análise das condições atuais e seus impactos na qualidade de vida dos estudantes residentes. **Revista Contribuciones**, [S. l.], v. 17, n. 9, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.9-081. Disponível em: https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/10346/6241. Acesso em: 10 out. 2025.

PORTELA, J. M. G. et al. Coleta de dados online em pesquisa quantitativa: experiência com estudantes universitários da saúde. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, [S. l.], v. 2, n. 8, 2021. DOI: 10.47820/recima21.v2i8.667. Disponível em: https://recima21.com.br/recima21/article/view/667. Acesso em: 11 out. 2025.

RAMPELOTTO, C. M.; ABAID, J. L. W. Estratégias de *coping* utilizadas por pilotos de caça. **Barbaroi**, Santa Cruz do Sul, n. 35, p. 55-65, dez. 2011. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782011000200003. Acesso em: 17 nov. 2025.

RIBEIRO, O. C. F. Os Navios de Cruzeiros Marítimos Enquanto Campo de Atuação Profissional no Lazer. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 1-22, 2011. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/780. Acesso em: 08 out. 2025.

SOUZA, D. L.; ALMEIDA, J. B. Estratégias de adaptação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais por escritórios contábeis de Palmas - TO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE**, [S. l.], v. 10, n. 7, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i7.14936. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14936/7734. Acesso em: 11 out 2025.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Experimental Designs Using ANOVA**. New York: Thomson/Brooks/Cole, 2007.

WHOQOL GROUP. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). **Quality of life assessment**: international perspectives. Heidelberg: Springer, 1994.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

CANAL, E. A; ODERICH, C. L; SILVA. G. R. R. Qualidade de Vida no Trabalho em Alto-Mar: Análise de Brasileiros no Setor de Cruzeiros Internacionais. **Rev. FSA**, Teresina, v. 23, n. 9, art. 2, p. 27-51, set. 2026.

Contribuição dos Autores	**E. A. Canal**	**C. L. Oderich**	**G. R. R. Silva**
1) concepção e planejamento.	X	X	
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X