

**CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DAMARINHA MERCANTE -
EFOMM**

ASPECTOS PSICOLÓGICOS A BORDO DE NAVIOS MERCANTES

Tainá Brito Timoteo da Silva

**Rio de Janeiro
2014**

**CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE -
EFOMM**

ASPECTOS PSICOLÓGICOS A BORDO DE NAVIOS MERCANTES.

Apresentação de monografia ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha como condição prévia para a conclusão do Curso de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica (FONT) da Marinha Mercante.

Orientadora: Claudia Adler

**RIO DE JANEIRO
2014**

**CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA - CIAGA
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE - EFOMM**

AVALIAÇÃO

PROFESSOR ORIENTADOR (trabalho escrito): **Cláudia Adler**

NOTA - _____

BANCA EXAMINADORA (apresentação oral):

Prof. (nome e titulação)

Prof. (nome e titulação)

Prof. (nome e titulação)

NOTA: _____

DATA: _____

NOTA FINAL: _____

Dedico esta monografia ao meu pai e à minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai pelo apoio em todos os momentos da minha vida, por sempre ter acreditado em mim, mesmo quando eu não acreditei, e pela dedicação e amor que permitiram que eu caminhasse e realizasse os meus sonhos.

À minha mãe pelo exemplo de força e por sua vontade de viver que mesmo depois de tanto tempo me inspira e emociona.

À minha orientadora Claudia Adler que se mostrou paciente e disposta a me auxiliar no desenvolvimento desse trabalho.

RESUMO

Este trabalho aborda alguns aspectos psicológicos vividos por trabalhadores a bordo de navios mercantes e, com a finalidade de tratar os assuntos mais relevantes relacionados a esse tema, foi dividido em quatro capítulos. No primeiro, o contexto do trabalho embarcado é mostrado através dos tópicos que tratam sobre o regime de embarque, a rotina de trabalho, a questão do confinamento, algumas questões culturais e físicas. No segundo capítulo são discutidos transtornos físicos relacionados ao trabalho, em que as alterações do ciclo circadiano e o termo DORT são apresentados e relacionados com a rotina do marítimo. Já no terceiro são levantadas questões sobre os transtornos emocionais relacionados ao trabalho, mostrando como o estresse, a ansiedade e o sofrimento psíquico estão presentes na vida desses trabalhadores. Finalmente no quarto capítulo situações como o mau desempenho, a evasão, o abuso de drogas e o isolamento dos marítimos se apresentam como transtornos sociais vividos por eles.

Palavras-chave: Regime de embarque. Rotina. Confinamento. Questões culturais. Ciclo circadiano. DORT. Estresse. Ansiedade. Mau desempenho. Evasão, Drogas.

ABSTRACT

This paperwork will talk about some psychological aspects lived by workers aboard merchant ships, and with the objective of analyzing the most relevant subjects regarding this theme, it was divided in four chapters. In the first one, the context of the onboard labor is showed through topics about the boarding schedule, the labor routine, the confinement issue and some cultural and physical issues. In the second chapter, some physical disorders related to work are discussed, in which the changes in the circadian cycle and the term DORT are presented and related with the seafarer's routine. In the third one, some issues about the work-related emotional disorders will be raised, showing how stress, anxiety and psychological distress are present in the life of these workers. Finally, in the fourth chapter, situations like poor performance, evasion, drug abuse and isolation of the seafarers are social disorders experienced by them.

Key-words: Boarding Schedule. Routine. Confinement. Cultural issues. Circadian Cycle. DORT. Stress. Anxiety. Poor Performance. Evasion. Drugs.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Graus de liberdade de uma embarcação

Figura 2 -Tempo de trabalho X temperatura

Figura 3 – Regime de trabalho X descanso

Figura 4- Variação dos ciclos de estado de alerta

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1 O CONTEXTO DO TRABALHO EMBARCADO	1
1.1 Regime de embarque	1
1.2 Rotina de trabalho	1
1.3 Confinamento	1
1.4 Questões culturais dessa atividade profissional	1
1.5 Questões físicas	1
2 TRANSTORNOS FÍSICOS RELACIONADOS AO TRABALHO	1
2.1 DORT	1
2.2 Alteração do ciclo circadiano	1
2 TRANSTORNOS EMOCIONAIS RELACIONADOS AO TRABALHO	1
3.1 Sofrimento psíquico e depressão	1
3.2 Estresse e ansiedade	1
4 TRANSTORNOS SOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO	1
4.1 Isolamento do marítimo mesmo que fora do ambiente de trabalho	1
4.2 Abuso de drogas	1
4.3 Mau desempenho e evasão	1
CONSIDERAÇÕES FINAIS	1
REFERÊNCIAS	1

INTRODUÇÃO

A Marinha Mercante brasileira tem mostrado um significativo crescimento, principalmente no setor *offshore*, o qual saltou de 160 embarcações de apoio marítimo às plataformas de petróleo no ano de 2005 para mais de 450 em 2013, com a tendência a chegar a mais de 680 em 2020. Entretanto, o que se observa nesse cenário promissor é uma alta taxa de evasão logo nos primeiros 5 anos no mar (SILVA, 2013).

Uma vez que se reflita sobre o contexto do trabalho a bordo de navios mercantes, percebemos que se trata de uma realidade completamente diferente de outros ambientes de trabalho, possuindo características extremamente específicas, fato que traduz a necessidade e a importância do estudo dos aspectos psicológicos envolvidos nessa realidade (SILVA, 2013).

O convívio contínuo com áreas e situações de risco impossibilita o trabalhador de relaxar, fato que, somado ao confinamento exigido pela profissão, pode se tornar uma fonte de estresse e ansiedade. Dependendo da maneira como o indivíduo venha lidar com esses aspectos podem surgir transtornos físicos, emocionais e até sociais muitas vezes de difícil solução(SILVA, 2013).

10 CONTEXTO DO TRABALHO EMBARCADO

Para iniciarmos o estudo dos aspectos psicológicos a bordo de navios mercantes é preciso que haja uma familiarização com a realidade desse tipo de trabalho. Nesse capítulo abordaremos as características do regime de embarque do marítimo, apresentando a sua rotina de trabalho, o confinamento a que ele se submete e algumas questões culturais relacionadas a essa atividade profissional.

1.1 Regime de embarque

O regime de embarque é um fator fundamental em relação à satisfação da tripulação no ambiente de trabalho, uma vez que durante todo o período de embarque, após a rotina de trabalho esses trabalhadores não retornam aos seus lares. Segundo Alvarez *et al*(2010), baseando-se em Quéinnec (1987), o horário é um dos aspectos mais importantes da dimensão temporal da atividade e da sua organização. O autor citou ainda um estudo desenvolvido por Sampaio, Borsoi e Ruiz (1998) que indica o regime de embarque como desorganizador da vida social, já que o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico são segregados ao extremo.

Apesar de ser um elemento de extrema importância interferindo diretamente nas vidas dos marítimos, o regime de embarque varia de acordo com cada empresa, podendo chegar a 90 dias de confinamento. No edital do processo seletivo público TRANSPETRO 001/2013, o regime é indicado como 60 dias de embarque por 30 dias de folga, e 90 por 45 dias, à exceção das unidades Tangará e Lorena cujas escalas são de 35 em 35 dias. “[...]algumas empresas ainda adotam o regime do 3 por 1 ou 2 por 1 de ficar noventa dias embarcado, 45 dias, coisa que no *offshore*, no apoio marítimo, plataforma é 15 por 15, 1 por 1 que é 30 por 30....e ai vai[...]” (SILVA, 2013, p. 65).

Muitos marítimos preferem o trabalho *offshore* pelo menor tempo de confinamento, alcançado através de uma pesquisa de opinião feita pelo sindicato que indicou três alternativas desejadas pelos trabalhadores em ordem de prioridade: 7 x 14, 10 x 20 e 14 x 28. O resultado da pesquisa apontou o período de embarque de 10 dias como o desejado pelos petroleiros, já que após o 10º dia de embarque o desgaste tendia a dificultar as relações interpessoais a bordo. Entretanto, sabe-se que uma diminuição como esta no regime de embarque acarretaria em custos indesejados para as companhias, dessa forma foi estabelecido

o regime de 14 x 21. (PESSANHA, RODRIGUEZ *apud* ALVAREZ *et al*, 2001).

O trabalho offshore caracteriza-se como em turnos alternantes, pois normalmente, dos 14 dias embarcados, os funcionários passam 7 dias no turno da noite e os outros 7 no turno do dia, revezando-se continuamente, o que qualifica este regime de trabalho como turno ininterrupto de revezamento. Na Bacia de Campos, após a Constituição de 1988, o sindicato dos petroleiros negociou para os funcionários efetivos, por intermédio de acordo coletivo, jornadas de 12 horas durante 14 dias, desembarque no 15º e mais 20 dias de folga, exigindo que a empresa introduzisse uma 5ª turma para viabilizar as escalas do então novo arranjo. Este esquema é conhecido como 14/21, o que corresponde a 14 dias de trabalho seguidos de 21 dias de folga.(PESSANHA, RODRIGUEZ *apud* ALVAREZ *et al*, 2001).

Em 2008, o primeiro dia do desembarque passou a ser contado como dia trabalhado, fato que já acontecia em outros países como a Itália. Isso ocorreu porque após dias de trabalho noturno o trabalhador não tem esse dia (chamado de *smontonotte*) como folga, já que ele não poderá usufruir do mesmo por estar muito cansado (WEDDERBURN *apud* ALVAREZ *et al*, 2001).

1.2 Rotina de trabalho

As condições de vida e trabalho a bordo exigem uma conduta baseada na disciplina. Ao permanecerem no mesmo ambiente após a rotina de trabalho, os marítimos continuam correndo os riscos inerentes à profissão. Tanto um navio quanto uma plataforma apresentam uma série de áreas e situações que configuram alto risco para os tripulantes e para o meio ambiente. Alvarez *et al* cita o estudo desenvolvido por Sampaio, Borsoi e Ruiz (1998) que “[...]avalia que as condições de vida e de trabalho nas plataformas são consideradas extremamente difíceis, já que quase toda a extensão delas configura-se área de risco.” Na indústria petroquímica os trabalhadores têm que lidar com maiores exposições aos riscos e a condições climáticas, que podem ser extremas como no Mar do Norte e da costa canadense. (FICHER, PARAGUAY e BRUNI*apud* ALVAREZ *et al*, 2010).

Como foi visto no item 1.1, o trabalho *offshore*, apesar de requerer um menor tempo de confinamento, apresenta um intenso fluxo de atividades desenvolvidas durante o período de embarque. Algumas dificuldades presentes na realidade desses profissionais trazem um extremo desgaste físico e mental, como o trabalho noturno. (WISNER*apud* ALVAREZ, 2010). Tratando das consequências do trabalho noturno e baseado em Ficher, Moreno e Eotenberg (2003), Alvarez *et al* (2010) cita:

Estas, muitas vezes, não se apresentam como doenças, e, sim, como fatores predisponentes ao agravamento de doenças, isto é, maior suscetibilidade aos agentes nocivos, ao cansaço, ao sofrimento mental, entre outros (FICHER, MORENO e EOTENBERG, 2003).

Além da rotina corrida do trabalho *offshore*, “[...]o embarque do trabalho *offshore* se desenrola em 2 turnos de revezamento ao longo de 24 horas diárias[...]” (WISNER *apud* ALVAREZ *et al*, 2010), os trabalhadores podem ser convocados durante a hora do descanso. Para que isso ocorra basta que seja necessário sanar uma dúvida ou qualquer providência que a sua presença seja indispensável (ALVAREZ *et al*, 2010). Dessa forma, o marítimo deve lidar com a constante possibilidade de ser solicitado num momento em que deveria repousar e relaxar, além das responsabilidades referentes ao próprio trabalho. A NORMAM-13/DPC (Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários), especifica, dentre outros, as atribuições de cada profissional a bordo. A seguir temos as atribuições competentes a todos os tripulantes.

A todos os tripulantes, compete:

- 1) executar com zelo e eficiência os serviços que lhe são afetos;
- 2) cumprir as leis em vigor e as presentes Normas;
- 3) obedecer ao Comandante e demais autoridades de bordo;
- 4) cumprir a organização de bordo e as instruções expedidas pelo Armador, ou por seu preposto, representante legal ou Proprietário;
- 5) abster-se de rixas e desordens a bordo;
- 6) manter decência no tratamento com os demais tripulantes;
- 7) não se ausentar de bordo sem prévio consentimento do Comandante;
- 8) apresentar-se a bordo pronto para seguir viagem no tempo contratado;
- 9) não se recusar a seguir viagem;
- 10) auxiliar o Comandante em caso de ataque à embarcação ou sobrevindo qualquer sinistro à embarcação ou à carga;
- 11) auxiliar nas manobras de fundeio, atracação e desatracação da embarcação;
- 12) prestar os depoimentos necessários nos processos testemunháveis e nos casos de protestos;
- 13) não retirar de bordo sua bagagem, sem que tenha sido revistada pelo Imediato;
- 14) utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) e de salvatagem, sempre que necessário; e
- 15) participar dos adestramentos e treinamentos periódicos, sempre que for convocado. (NORMAM-13/DPC)

Além das atribuições citadas existem muitas outras que, principalmente por estarem diretamente ligadas à segurança do próprio profissional e da tripulação, exigem extrema atenção e dedicação do mesmo para que o serviço seja executado não só de forma segura mas também com eficiência.

1.3 Confinamento

Segundo Goffman (1992), uma instituição total é aquela que funciona como moradia e ofício para um grande número de pessoas, vivendo situações similares, de forma fechada e formalmente administradas, destacadas da sociedade por um significativo período de tempo. “Há instituições estabelecidas com a intenção de realizar de modo mais adequado alguma tarefa de trabalho (...).” A experiência de viver numa instituição total pode originar um conflito entre a vida pessoal e profissional devido ao tempo que o trabalhador passa em confinamento (SALLES e COSTA, 2013). Dessa forma, o indivíduo sofre uma sensação de “perda de papéis”, passando a não saber qual é de fato a sua função tanto no ambiente de trabalho quanto no seu ambiente familiar (quando ele desembarca) “em virtude das barreiras de tempo e espaço do ambiente confinado” (GOFFMAN, 1992).

De acordo com Salles e Costa (2013) o confinamento é “uma vivência total no local de trabalho, que estabeleceria, para o trabalhador, uma rotina de vida profissional de trabalho e pessoal diferenciada”, como no caso dos Oficiais da Marinha Mercante, dos pescadores e dos trabalhadores da indústria petrolífera por exemplo. A via profissional a bordo exige que esses trabalhadores sofram mudanças bruscas de espaço e não desfrutem de nenhum convívio social por períodos longos de tempo (SILVA *apud* GOFFMAN, 2013). Além disso, para o brasileiro o trabalho não é visto como algo agradável e prazeroso e sim como um castigo, “o famoso batente, que temos que cruzar, ultrapassar ou tropeçar” (SILVA *apud* DA MATTA, 2013).

O oficial da marinha mercante tem que lidar com uma série de questões durante o período em que permanece embarcado como a distância da sua casa, dos seus amigos e família, assim como com o excessivo convívio com os demais tripulantes. Segundo Silva (2013), é perfeitamente aceitável dizer que o confinamento é um dos aspectos que mais necessita do seu amadurecimento emocional desse profissional.

Há poucos ambientes no mundo como o de um navio. A li se encontra, mesmo se pensando em termos de um cargueiro, gente oriunda das mais variadas regiões, classes sociais, etnias e formações culturais. E somos todos obrigados a conviver intensamente não só no trabalho mas até nas horas de lazer, confinados pelos limites de espaço que nos impõe o navio no mar. (AREIAS, 1987, p.29).

O estudo de Santos (1999) nos mostra que apesar da Marinha Mercante ter como fator marcante a possibilidade de contato direto com os mais diversos lugares e culturas, é

comum o marítimo ter o navio como uma prisão e o desembarque como a sua única forma de se libertar. A seguir temos um relato feito por um trabalhador a respeito do convívio em confinamento mostrado pela autora:

[...] Muitas coisas que acontecem aqui dentro, acontecem lá fora numa fábrica, num escritório, num banco, num bar com o cara que trabalha dentro de um restaurante. Nas relações interpessoais, você coloca vinte e oito pessoas aqui dentro, cada um com uma motivação diferente, cada um com um sistema diferente e às vezes fica um pouquinho tenso, mas é normal como se fosse lá fora. Só que lá fora o cara sai do trabalho todo dia. Quando acontece alguma coisa ele vai no bar da esquina, toma uma cervejinha e vai pra casa: - Oi, amor! Pô não sabe o que aconteceu! Aquele cara chato que tá me perturbando... Aqui eu tenho que ficar. Às vezes de manhã quando eu acordo a primeira pessoa que eu vejo de cara é o cara! (risos)” (SANTOS, 1999).

Em vista disso o indivíduo reage apresentando técnicas para melhor se adaptarem à realidade na Instituição e passa a desenvolver processos de ajustes, que podem ocorrer por ajustamentos primários e secundários. No primeiro caso, os trabalhadores se adequam a rotina da instituição de modo instintivo, atendendo ao que for determinado por ela e exercendo o papel do “interno perfeito”. Já no segundo, os indivíduos encontram formas de se esquivar das regras em busca de um maior bem-estar. É comum também conciliarem em diferentes estágios da carreira as duas formas citadas: tornam-se alheios aos acontecimentos e interações necessárias, tornam-se intolerantes preferindo a vida institucional em relação às experiências negativas no mundo externo, tornam-se inatingíveis, quando o mundo da instituição passa a ser um mundo habitual sem novidades, “podem ainda adotar a viração que é uma combinação de várias táticas visando evitar sofrimentos físicos e psicológicos” (SILVA *apud* GOFFMAN, 2013).

1.4 Questões culturais dessa atividade profissional

A atividade marítima tem características extremamente peculiares, principalmente quando a comparamos com as atividades em terra, o próprio ambiente marítimo e o impedimento de abandono do local de trabalho são fatores que ajudam a confirmar essa afirmação. Os marítimos muitas vezes necessitam tomar decisões que envolvem grande responsabilidade e consequências graves, assim como os trabalhadores em terra. Entretanto, para combater um sinistro que ocorre a bordo, pelo menos em sua fase inicial, têm-se apenas os próprios recursos de bordo, que consistem no material disponível e na competência e

treinamento dos tripulantes. Dessa forma, o comandante, o mestre, o patrão, ou qualquer marítimo que esteja de frente da situação, seja num combate a incêndio ou numa situação de água aberta, devem adquirir um poder de decisão numa situação de isolamento. Um fator que agrava essa questão é a competitividade do transporte marítimo, que induz as empresas a trabalharem com requisitos mínimos de segurança necessários, recorrendo ao seguro de acidentes profissionais quando é preciso (BRITO, 2014).

Outra peculiaridade do ambiente marítimo, de acordo com Macedo, Boava, Capelle e Oliveira (2012) é o fato de tratar-se de um ambiente extremamente masculino. Apesar de a mulher vir ganhando espaço, “[...] o trabalho feminino não alcançou a igualdade de gênero por completo, o patriarcado permanece sob o paradigma androcêntrico, ou seja, todos os acontecimentos continuam centrados na figura masculina.” O progresso das mulheres no mercado é sobretudo lento pois os aspectos que dão base ao patriarcado permanecem, como a divisão sexual do trabalho marcado pela desigualdade de gêneros. A divisão sexual do trabalho se revela claramente quando as atividades são fracionadas em femininas e masculinas, dificultando o acesso das mulheres aos cargos considerados próprios para os homens. E a desigualdade de gêneros pode ser percebida pela dificuldade que existe na ascensão profissional das mulheres aos cargos mais altos (SILVA *apud* MACEDO, BOAVA, CAPELLE e OLIVEIRA, 2013).

[...] A Marinha Mercante nunca foi de mulheres, começou alguns anos atrás, começaram a deixar na escola essas coisas assim...mas ainda acho que não é um perfil, ou poucas têm esse perfil de permanecer aqui muito tempo.” (E07)

[...] Acho que não é uma coisa voltada para elas: confinamento e basicamente a maioria é homem então...a bordo é...uma outra rotina é um outro relacionamento, as vezes elas não se sentem bem. Tem que ter mais de 1 junto porque para elas se entenderem, porque ficar só uma mulher e vários homens, às vezes elas se sentem...e vão procurar alguma coisa para fazer, arrumar um emprego em terra, alguma coisa assim “...e o ambiente de bordo, também...se tiver um ambiente legal...segura maise se tiver um ambiente ruim[...]” (E07)

[...] eu não sou uma pessoa muito confiável para falar nisso...eu sou contra mulher a bordo...eu infelizmente trago esse ranço[...] (E08) (MACEDO, BOAVA, CAPELLE e OLIVEIRA, 2012).

Como podemos observar através da declaração desse profissional, muitas vezes a mulher não é bem recebida pelos outros tripulantes apenas por ser mulher. Além disso, é comum existir a bordo um choque cultural promovido pelas diferentes nacionalidades dos tripulantes, o que pode se tornar num ponto negativo quando afeta a comunicação e o bem-

estar das pessoas. Cada nacionalidade traz consigo costumes e traços que tecem os valores sociais daquele grupo, um local pequeno com a presença de diferentes nacionalidades pode refletir em conflitos de difícil solução, fato traduzido pelo relato a seguir:

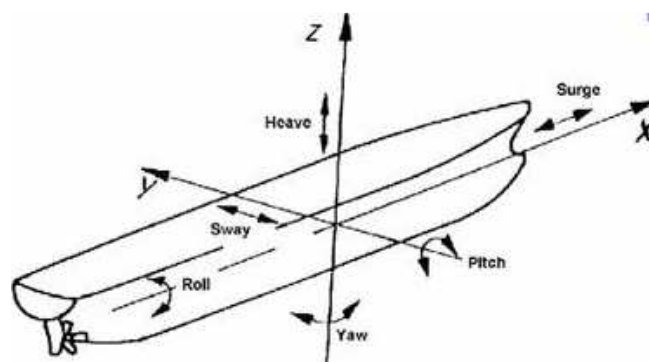
[...] eu acho que pela cultura eles sempre acham que são os melhores, Comandante americano geralmente é porque eles quando eles vêm para cá assumem essas funções. Então é Comandante ou Chefe, um ou outro vem como Marinheiro e tal mas, em navio sim que tem bastante tripulação mista, mas aqui como é obrigatório quando a bandeira é estrangeira tem que ter o Comandante ...eles acham sim que são os melhores em determinadas situações. (E06) (SILVA *apud* MACEDO, BOAVA, CAPELLE e OLIVEIRA 2013).

Nessa declaração podemos observar como o encontro de diferentes culturas pode gerar desconforto e carência na comunicação entre os tripulantes, fato que pode se tornar um fator de risco para o navio e para as pessoas.

1.5 Questões físicas

O tripulante tem que lidar com alguns fatores que podem se tornar incômodos quando prolongados, entre eles temos os movimentos do navio, os ruídos e temperaturas extremas. Dessa forma, um fator de desconforto para o tripulante é o próprio movimento do navio, que é traduzido pelos seus seis graus de liberdade (três lineares e três angulares). Estes são *surge* (avanço e recuo), *sway* (abatimento) e *heave* (arfagem) (movimentos lineares nos eixos x, y e z, respectivamente) e *roll* (balanço), *pitch* (caturro) e *yaw* (cabeceio) (movimentos angulares sobre os eixos x, y e z, respectivamente). Um fator a ser considerado é que os movimentos causados pelos graus de liberdade são intensificados em condições climáticas adversas, aumentando a sensação de desconforto (ACUÑA, 2009). A figura abaixo ilustra os graus de liberdade citados:

Figura 1- Graus de liberdade de uma embarcação



Fonte: DP introducion (2009)

O ruído é outro fator presente no ambiente de trabalho do marítimo, principalmente para aqueles que permanecem na praça de máquinas. Existe o ruído contínuo, o intermitente e o impulsivo. O contínuo é produzido pela máquina que opera sem interrupção na mesma forma, como por exemplo: ventiladores, bombas e em máquinas de processamento em geral. O ruído intermitente possui variações maiores ou menores de intensidade. O ruído de impacto ou impulsivo é breve e abrupto e apresenta picos com duração menor de 1 segundo, a intervalos superiores a 1 segundo, por exemplo, de um bate estacas, de uma prensa hidráulica(SANTOS, 2007).

Caracterizar um ruído como irritante pode depender de vários aspectos subjetivos. Por exemplo, deve considerar se o mesmo é desejável ou não pelas pessoas expostas. A perda da audição é geralmente um processo gradual, podendo ser tão lento que a pessoa afetada não percebe por um longo tempo, até que os outros já tenham suspeitado do seu problema, atingindo direta ou indiretamente as pessoas que estão ao seu redor. Na maior parte dos casos a perda é consequência natural da evolução do nosso sistema auditivo. Normalmente pessoas com mais de 50 anos têm dificuldades ao ouvir de forma mais ou menos evidente e a compreensão das palavras é menos precisa (SANTOS, 2007).

Segundo Santos (2007), a surdez pode ser congênita (os indivíduos já nascem surdos) ou pode ser adquirida. As maneiras de se adquirir a surdez incluem os fatores patológicos ou acidentais, como as infecções no ouvido (otites), o uso prolongado de antibióticos, e a perda auditiva induzida por ruídos (PAIR) – doença ocupacional. (SANTOS, 2007). Dessa forma é necessário que os Limites de Tolerância (LT) sejam respeitados. “Os valores de aceitabilidade são chamados de Limites de Tolerância (LT) e devem ser interpretados como níveis de pressão sonora aos quais a maioria dos trabalhadores podem estar expostos diariamente, sem que resulte em efeitos nocivos à saúde.” (SANTOS, 2007).

Além desses fatores temos também as temperaturas extremas que, de acordo com as normas regulamentadoras (NR), fazem parte dos riscos físicos e ergonômicos (NR 9 e NR 17). No gráfico presente na próxima página relaciona o tempo de trabalho com a temperatura máxima suportada pelo corpo humano sem prejuízo a ele (VIANNA, 2012).

Figura 2 -Tempo de trabalho X temperatura

REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE COM DESCANSO NO PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO (por hora)	TIPO DE ATIVIDADE		
	LEVE	MODERADA	PESADA
Trabalho contínuo	até 30,0	até 26,7	até 25,0
45 minutos trabalho 15 minutos descanso	30,1 a 30,5	26,8 a 28,0	25,1 a 25,9
30 minutos trabalho 30 minutos descanso	30,7 a 31,4	28,1 a 29,4	26,0 a 27,9
15 minutos trabalho 45 minutos descanso	31,5 a 32,2	29,5 a 31,1	28,0 a 30,0
Não é permitido o trabalho, sem a adoção de medidas adequadas de controle	acima de 32,2	acima de 31,1	acima de 30,0

Fonte: Vianna (2012)

No gráfico seguinte estão relacionadas as temperaturas mínimas com o tempo de trabalho suportados pelo corpo humano exposto a elas (MATOS, 2007).

Figura 3 – Regime de trabalho X descanso

Tabela 2. Regime de trabalho/descanso	
Faixa de temperatura de bulbo seco (°C) ao frio	Máxima exposição diária permissível para pessoas adequadamente vestidas para exposição ao frio.
+15,0 a -17,9	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 6 horas e 40 minutos, sendo quatro períodos de 1 hora e 40 minutos alternados com minutos de repouso e recuperação térmica fora do ambiente de trabalho.
-18,0 a -33,9	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 4 horas, alternando-se 1 hora de trabalho com 1 hora para recuperação térmica fora do ambiente frio.
-34,0 a -56,9	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 1 hora, sendo dois períodos de 30 minutos com separação mínima de 4 horas para recuperação térmica fora do ambiente frio.
-57,0 a -73,0	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 5 minutos, sendo o restante da jornada cumprido obrigatoriamente fora de ambiente frio.
Abaixo de -73,0	Não é permitida a exposição ao ambiente frio, seja qual for a vestimenta utilizada.

Fonte: Matos (2007)

É importante observar que a exposição do trabalhador embarcado a essas situações adversas podem ocorrer tanto durante o período do serviço como no período de descanso, já que o marítimo está submetido ao confinamento de seu regime de embarque, como exposto no item 1.3.

2 TRANSTORNOS FÍSICOS RELACIONADOS AO TRABALHO

De acordo com Brito (2014) as atividades marítimas se encontram entre as mais perigosas no que diz respeito à segurança ocupacional e a higiene. Num navio a pessoa está mais suscetível a adquirir doenças e ao desgaste físico e emocional por estar exposta a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais. Dentre os riscos físicos podemos citar as temperaturas extremas, a radiação, exposição à eletricidade, presença de ruídos e vibrações excessivas, extremas variações de pressão, explosões, queimaduras, traumatismos, superfícies de trabalho escorregadias, entre outros. Os riscos químicos configuram o contato com substâncias corrosivas, substâncias irritantes agentes asfíxiantes e contato ou inalação de partículas insolúveis. Já os riscos biológicos podem ser exemplificados pela possibilidade de contrair doenças infecciosas e pela exposição a micro-organismos prejudiciais à saúde. Finalmente, temos os riscos psicossociais, que podem ser exemplificados pelo *stress*, pela fadiga causada pelo excesso de trabalho, pela dieta insuficiente e pelo descanso insuficiente.

2.1 DORT

O desenvolvimento desse assunto será baseado nas informações sobre Lesão por Esforço Repetitivo / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT) feito pela Comissão de Reumatologia Ocupacional (2011). O termo DORT era anteriormente chamado de LER, que entrou em evidência na década de 80, constando nas inúmeras ações trabalhistas que surgiam envolvendo uma combinação perigosa: sintomas variados apresentados pelos trabalhadores que atuavam em situações precárias e a falta de conhecimentos médicos sobre a questão. Um equívoco considerável marcado por essa época foi atribuir a causa de todas as doenças às repetições de movimentos relacionados ao trabalho, o que foi fomentado pelo fato de a maioria dos trabalhadores serem oriundos da indústria, marcada pela produção em série.

Posteriormente, o modelo biopsicossocial passou a ser mais aceito na comunidade científica e fatores como depressão e ansiedade passaram a ser associados com o termo LER/DORT, sendo considerados tão ou mais importantes quanto os fatores mecânicos (repetição, força, postura), isso possibilitou a compreensão do motivo que levava, mesmo aqueles que não estavam ligados diretamente a trabalhos repetitivos, a apresentarem sintomas semelhantes. Através desse modelo demonstrou-se que esse termo se referia a diversas

doenças, sendo algumas com maior número de ocorrência. O termo DORT substituiu o termo LER principalmente por duas razões:

[...] primeiro porque a maioria dos trabalhadores com sintomas no sistema musculoesquelético não apresenta evidência de lesão em qualquer estrutura: a outra razão é que além do esforço repetitivo (sobrecarga dinâmica), outros tipos de sobrecargas no trabalho podem ser nocivas para o trabalhador como sobrecarga estática (uso de contração muscular por períodos prolongados para a manutenção da postura); excesso de força empregada para execução de tarefas; uso de instrumentos que transmitam vibração excessiva; trabalhos executados com posturas inadequadas (COMISSÃO DE REUMATOLOGIA OCUPACIONAL, 2011).

Atualmente, LER/DORT não é considerado uma doença, sendo considerado inadequado por entidades médicas oficiais e muitos tribunais estrangeiros deixaram de reconhecer oficialmente os casos com tal denominação, tomando como base a doença específica. Conseqüentemente eleva-se o nível do tratamento de cada doença, como a tendinite, a fibromialgia, as cervicalgias, cervicobraquialgias, lombalgias, lombociatalgias, entre outras que fazem parte da sigla.

Os distúrbios osteomusculares ocupacionais mais frequentes são as tendinites (ombro, cotovelo e punho), as lombalgias (dores na região lombar) e as mialgias (dores musculares) em várias partes do corpo. É essencial não relacionar sempre sintomas como dor, dormência, inchaço, cansaço nos membros ou desconforto a DORT, já que eles podem estar relacionados com muitos distúrbios reumáticos, imunológicos, hormonais, metabólicos e ortopédicos por exemplo. A seguir temos condições que, quando não atendidas, podem desencadear num distúrbio osteomuscular ocupacional. É importante destacar também que a predisposição do indivíduo é um fator de risco.

- Treinamento e condicionamento (técnicas para execução de tarefas)
- Local de trabalho adequado (pisos, superfície, barulho, umidade, ventilação, temperatura, iluminação, distanciamentos, angulações, etc)
- Ferramentas, utensílios, acessórios e mobiliários adequados
- Duração das jornadas de trabalho
- Intervalos apropriados
- Posturas adequadas
- Respeitos aos limites biomecânicos (força, repetitividade, manutenção de posturas específicas por períodos prolongados) (COMISSÃO DE REUMATOLOGIA OCUPACIONAL, 2011).

E esses distúrbios têm tratamento e, até os casos mais graves, aqueles que não são solucionados com o tratamento clínico, podem ser favorecidos por intervenções cirúrgicas

ereabilitação específica. Entre as modalidades terapêuticas podemos citar: fisioterapia (eletroterapia e cinesioterapia), infiltrações, órteses (acessórios para fins terapêuticos tais como talas e protetores) e reabilitação. Além disso, é necessário estudar e corrigir as causas no ambiente de trabalho. Em muitos casos, o descontentamento com o trabalho, ou outro traço psicológico, tem se revelado como a principal causa da persistência dos sintomas. Não resta dúvida que uma forma de prevenir os DORT é manter o ambiente de trabalho saudável e respeitar os limites de cada indivíduo.

2.2 Alteração do ciclo circadiano

Circadiano provém do latim “cerca de um dia” (circa diem) e segundo Alvarez *et al*, com base em Moser (2006) e Menna-Barreto (1999), os ritmos circadianos, também denominados diários, são um tipo dos chamados ritmos biológicos, que são compostos por funções apresentadas pelos seres vivos que variam periodicamente segundo escalas que podem variar de milissegundos a anos. Essa ritmicidade é considerada pela Cronobiologia, área que estuda os aspectos temporais dos organismos, como essencial a vida, apresentando-se de forma integrada nas células, órgãos e sistemas. Em relação às alterações circadianas, Porto (1999) mostrou que as alterações mais relevantes estão naquelas relacionadas ao ritmo do sono e, para facilitar o nosso entendimento acerca do assunto, Andrade (2010) trata o ritmo circadiano do sono como o “relógio biológico” do nosso organismo e seus distúrbios como mudanças nos horários desse “relógio”, tendo como consequências sintomas como insônia, fadiga, cansaço, entre outros.

Existem vários distúrbios do ritmo circadiano e os principais são a Síndrome *Jet-Lag*, a Síndrome de Avanço da Fase de Sono, a Síndrome de Atraso da Fase de Sono e o Distúrbio dos Trabalhadores em Turnos (ANDRADE, 2010). A Síndrome *Jet-Lag* é uma condição temporária e envolve alterações no sono causadas por longas viagens transcontinentais (que envolvem vários fusos horários) e suas consequências são o estresse e fadiga. A Síndrome do Atraso/Avanço da fase do sono faz com que o indivíduo retarde ou adiante o horário de início de sono, não se caracterizando insônia por não tratar-se de uma incapacidade de dormir.

A ocorrência da síndrome do atraso é mais comum, respondendo a dez por cento dos pacientes com insônia crônica. O Distúrbio dos Trabalhadores em Turnos se desenvolve em pessoas que trabalham em horários em que estariam dormindo e tem se tornado comum com o aumento dos trabalhos que exigem plantões noturnos. Seu traço principal é a

sonolência, que pode se manifestar no horário do trabalho, e a insônia. Esses fatores resultam num quadro de fadiga. Na citação abaixo, Andrade (2010) fala sobre o trabalho em turnos.

O trabalho em turnos rotativos parece ser o mais prejudicial aos ritmos circadianos e à qualidade de vida. O distúrbio causa queda do desempenho funcional e aumento significativo do risco de acidentes no trabalho ou fora dele. Há um conflito em torno dos horários para o trabalho e o das atividades sociais, o que pode redundar em irritabilidade e queda da qualidade de vida. Os ritmos circadianos da pessoa são prejudicados pela constante exposição à luz em horários impróprios. Podem surgir distúrbios gastrointestinais e cardiovasculares; disfunções familiares também são comuns.

O estudo desenvolvido por Figueiredo e Alvarez (2007) revela que, na maioria das vezes, o trabalho na Bacia de Campos (*offshore*) é composto de jornadas de 12 horas, sendo que, dos 14 dias que eles passam embarcados, os primeiros 7 dias no período diurno e os outros 7 no noturno, podendo ser também na ordem inversa. Dessa forma, o sono compulsório no período diurno corresponde à metade do período de embarque e o ponto crítico é a chamada “virada” que corresponde à troca do turno do dia para o turno da noite.

Assim, há um desgaste excessivo já na primeira semana a bordo, externado por mudanças significativas na duração e na qualidade do sono. Além disso, Parkes (2001) desenvolveu pesquisas que mostraram a queda do nível de alerta nas duas primeiras noites, com uma melhora no início das noites seguintes e piora no fim de todas as noites de trabalho. Mostrou também que trabalhar 12 horas durante a noite nas primeiras 7 noites e 12 horas durante o dia nas noites restantes é o regime preferido pelos trabalhadores por se encontrarem melhores ajustados à rotina de casa no desembarque.

Entretanto, ao visarem o lucro, muitas empresas adotam medidas que resultam em condições de trabalho precárias como mostra a citação seguinte.

Causou-nos perplexidade quando tomamos conhecimento, por intermédio dos mesmos ex-trabalhadores, que esta empresa ministra cursos em que são ensinadas "técnicas de administração do sono", visando municiar seus funcionários da forma que julga mais apropriada para o enfrentamento de tais condições de trabalho. Em outras palavras, trata-se de como fazer para romper com os limites que a necessidade de sono nos impõe, extrapolando as referências concernentes à ampliação da jornada de trabalho e à reprodução da força de trabalho. Provavelmente, ancorados nos estudos das fases do sono e visando reduzir os acidentes de trajeto, que, possivelmente em função dessas extrapolações dos tempos de jornada, alcançaram níveis

altíssimos, a empresa, desde 1991, realiza estudos e implanta programas que relacionam performance à fadiga tentando combater a "síndrome do comportamento automático"(ALVAREZ *et al*, 2010).

Esse curso implanta uma rotina de cochilos aos tripulantes, através de um estudo desenvolvido com o objetivo de diminuir a sensação da necessidade de dormir das pessoas. Um dos interlocutores, que trabalhou nessa empresa, chegou a permanecer até 4 noites sem retornar à base.No gráfico abaixo, temos um demonstrativo da baixa de vigília relacionada aos dias sem dormir.(ALVAREZ *et al*, 2010).

Figura 4- Variação dos ciclos de estado de alerta

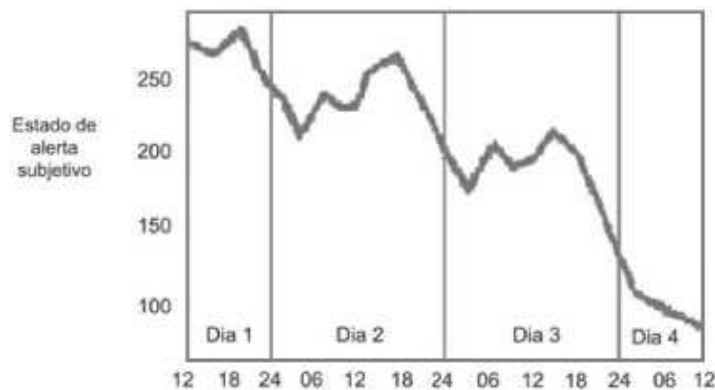


Gráfico 2 Variação dos ciclos de estado de alerta durante privação do sono ao longo de 4 dias

Fonte: <<http://www.ptac.org/has/dl/hasw0104.pdf>>

Fonte: Alvarez (2010)

Além das questões abordadas, muitas vezes, a hora do descanso é prejudicada por outros fatores, principalmente em navios mais antigos e nos menores, onde as condições deficientes de habitabilidade incluem a má qualidade do ar e a presença de ruídos e vibrações excessivas.

3 TRANSTORNOS EMOCIONAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Esse capítulo trata de aspectos fundamentais em relação ao trabalho a bordo através de alguns transtornos emocionais como o sofrimento psíquico, depressão, estresse e ansiedade, presentes na realidade de muitos marítimo.

3.1 Sofrimento psíquico e depressão

De acordo com Santos (1999), em seu estudo sobre o sofrimento psíquico, é amplamente reconhecido que o trabalho, sua organização e execução de tarefas, podem causar efeitos negativos à economia psíquica do trabalhador, acarretando em sofrimento. A Psicopatologia do Trabalho estuda o sofrimento no ambiente de trabalho, que apesar de ser compatível com a normalidade e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico, implica numa série de procedimentos de regulação. “O sofrimento será concebido como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem estar) psíquico.” (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 1994). Dejours (1991) nos diz ainda que “o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde e favorece seja a doença, seja a saúde”.

Segundo Porto (1999), a depressão pode ser entendida como um estado emocional, um sintoma, uma síndrome ou uma ou mais doenças relacionadas. O estado emocional de tristeza pode fazer parte do aspecto psíquico do ser humano sem causar prejuízo a ele, uma vez que demonstra uma resposta às adversidades e perdas. Dessa forma, o retraimento que esse estado causa no indivíduo, permite que ele acumule forças para ultrapassar os próximos obstáculos. Entretanto, esse estado pode ser perigoso quando se torna excessivo e prejudica as relações interpessoais. Enquanto sintoma, a depressão pode aparecer impulsionada por um alto nível de estresse e em quadros de diversas doenças clínicas como no transtorno de estresse pós-traumático, esquizofrenia, alcoolismo, entre outras. Como síndrome, ela se apresenta através de alterações cognitivas, psicomotoras (retardo psicomotor), vegetativas (sono, apetite) e no humor (tristeza, irritabilidade, falta da capacidade de sentir prazer, etc). Por último, enquanto doença, a depressão pode se apresentar de diversas maneiras, como transtorno depressivo maior, melancolia, distímia, depressão integrante do transtorno bipolar tipos I e II, depressão como parte da ciclotímia, etc.

A obtenção de um diagnóstico seguro para a depressão necessita que os sintomas psíquicos, fisiológicos e questões relativas ao comportamento sejam levados em conta.

Comosintomas psíquicos podemos citar o humor depressivo, a redução da capacidade de experimentar prazer em atividades que antes eram consideradas agradáveis, fadiga e diminuição da capacidade de pensar ou de tomar decisões. Comosintomas fisiológicos temos as alterações do sono, alterações do apetite, redução do interesse sexual, etc. Entre as questões comportamentais podemos citar o retraimento social, as crises de choro, os comportamentos suicidas, o retardo psicomotor e lentificação generalizada ou agitação psicomotora principalmente, alterações dos ritmos circadianos, entre outros (PORTO, 1999).

Porto (1999) revela que as formas "melancólicas" da depressão, além de apresentarem melhores respostas aos tratamentos biológicos e formarem um grupo mais homogêneo, são determinadas por fatores genéticos. Mostra ainda que, entre as formas melancólicas, as alterações relacionadas ao ritmo do sono (ritmo circadiano do sono), como mencionado no item 2.2, são as mais significativas, sendo que cerca de dois terços dos pacientes deprimidos têm diminuição da latência para o início do sono REM (*RapidEyeMovement*). A depressão envolve ainda características psicóticas, e o termo psicótico aqui mencionado envolve quadros psiquiátricos onde ocorrem alucinações e delírios, correspondendo a 15% dos quadros depressivos. Já as depressões catatônicas possuem características que incluem intensas alterações da psicomotricidade (imobilidade quase completa, atividade motora excessiva, negativismo extremo, mutismo, estereotipias ou imitação automática). Nas depressões atípicas são apresentados sintomas como sensação de fadiga acentuada e "peso" nos membros, e sintomas vegetativos "reversos" (opostos aos da depressão melancólica), como aumento de peso e do apetite. Um fator que influencia claramente na depressão é a sazonalidade, principalmente em lugares onde as estações do ano são bem definidas, observa-se que alguns tipos de depressão ocorrem com mais frequência, principalmente no outono e no inverno (PORTO, 1999).

No estudo relativo aos limites da depressão, Porto (1999) mostra que existem os limites dos transtornos da personalidade e os limites com outros diagnósticos. É importante distinguir o transtorno psiquiátrico dos transtornos da personalidade, em função da diferença do tratamento e cuidados sociais necessários em cada caso. É comum a pessoa portadora de um "distúrbio da personalidade" passar a ser alvo de preconceitos morais, podendo inclusive desenvolver uma instabilidade em suas relações afetivas e no trabalho. Esses indivíduos podem evoluir de um estado de "calmaria" afetiva para uma "tempestade" de automutilações e tentativas de suicídio. O abuso e a dependência de drogas geralmente fazem parte da realidade desses casos. Além dos transtornos da personalidade os seguintes diagnósticos são de grande relevância: transtornos de ansiedade, alcoolismo,

determinadas farmacodependências, transtornos esquizofrênicos, a chamada doença esquizoafetiva, entre outros.

3.2 Estresse e ansiedade

De acordo com Silva (2013), baseando-se em Salles (2009) e Dougall (2001), o estresse que certos ambientes de trabalho proporcionam, pode comprometer a produtividade na vida profissional além de influenciar a vida pessoal do trabalhador no relacionamento com a família e amigos. Segundo Magalhães (2012), os agentes estressores psicológicos podem desencadear numa ativação do sistema nervoso simpático e do eixo hipotalâmico-pituitário-adrenocortical (HPA) (elo entre corpo e cérebro). Com isso, o indivíduo experimenta sensações físicas características da ansiedade, como batimento cardíaco acelerado, tonturas, etc. Um contato prolongado com esses agentes pode provocar o estresse crônico, como ocorrem nos casos de preocupações crônicas e ansiedade de desempenho, aumentando a susceptibilidade de contrair doenças como úlceras gástricas, enfarte do miocárdio, artrite e depressão, além de alterar o sistema imunológico propiciando infecções.

Segundo Magalhães (2012), “a ansiedade afeta todo o organismo: é uma reação fisiológica, comportamental, emocional e psicológica” e sua origem está nos nossos pensamentos e, de acordo com a maneira que lidamos com cada situação que vivenciamos, podemos ter o nosso bem-estar afetado com sensações de nervosismo e preocupações. É importante esclarecer que a ansiedade é positiva até um determinado ponto. É através dela que nos preparamos para atravessar situações difíceis. Como exemplo o autor cita o atleta aguardando o sinal de partida numa corrida tomado pela ansiedade, o que permite que ele esteja preparado para o início da prova.

Muitas vezes a origem da ansiedade é desconhecida, “ela é uma resposta a um perigo vago, distante ou mesmo irreconhecível” (MAGALHÃES, 2012, p.). O problema surge quando há falta de ansiedade ou quando ela se mostra intensa e frequente. A falta dela pode traduzir um estado depressivo e a sua presença excessiva pode afetar as atividades do dia-a-dia pelas alterações no raciocínio, tendo como consequência o sofrimento. Dessa forma, na ansiedade patológica, ações consideradas corriqueiras anteriormente passam serem vivenciadas com medo (MAGALHÃES, 2012).

No contexto do trabalho embarcado é muito frequente criar-se uma ansiedade em função do regime de embarque, nessa realidade o indivíduo vive em "dois mundos", o "mundo de lá" (a bordo) e o "mundo de cá" (da terra) (ALVAREZ *et al* 2010

apud FIGUEIREDO e ATHAYDE, 2010). Essa experiência vivida por muitos marítimos ficou conhecida como "TPE (tensão pré-embarque)", *pre-boarding stress syndrome*, que pode variar de um simples desconforto vivido pelas famílias até o aparecimento de sintomas de algumas doenças. (ALVAREZ *et al apud* LEITE, 2010). Outro fator que se manifesta na realidade desses trabalhadores é a chamada "síndrome do marido intermitente" (*intermittenthusbandsyndrome*), vivenciadas pelas esposas dos marítimos. Além disso, ainda segundo Alvarez *et al*, baseando-se em Parkes, Carnell e Farmer (2005) "a ausência do pai também se reflete nas crianças, para as quais os repetidos embarques se traduzem em fonte de sofrimento, em especial se a ausência coincide com eventos importantes, como aniversários".

Dessa forma, segundo Magalhães (2010), os sintomas mais comuns provocados pela ansiedade consistem em batimentos cardíacos acelerados, aperto no peito, dores de cabeça, tensão muscular, sensação de cansaço, sudorese, rubor, palidez, diarreia e dores abdominais. Entre os sintomas psicológicos os que mais se destacam são os sentimentos de medo, de iminência de tragédia, preocupação constante, impressão de sentir estranho no ambiente familiar, entre outros. Uma consequência imediata dos sintomas comentados é o início de perturbações do sono, já que a pessoa não consegue relaxar. Segundo Magalhães (2010), o Transtorno da ansiedade generalizada é um dos distúrbios de ansiedade mais frequentes, sendo um sintoma básico de vários transtornos de ansiedade. Como a definição desse transtorno não é clara, apresentaremos alguns critérios que possibilitam defini-lo. Entre eles temos a ansiedade e preocupação excessivas, a dificuldade do controle da preocupação e a combinação da ansiedade com outros sintomas já discutidos.

4 TRANSTORNOS SOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

O presente capítulo aborda os transtornos sociais relacionados ao trabalho que podem se apresentar através de diversas formas. Estudaremos a questão do isolamento dos marítimos dentro e fora do ambiente de trabalho além de tratarmos das causas e consequências do mau desempenho e da evasão.

4.1 Isolamento dos marítimos, ainda que fora do ambiente de trabalho.

Baseando-se em Rosseto (2010), Silva (2013) aponta que a função dos gestores na administração de empresas tem exigido uma maior dedicação pessoal, tempo e energia. Isso ocorre em função da competição crescente no mercado de trabalho que torna essa função cada vez mais complexa ao ponto de afetar as relações não só no ambiente de trabalho como fora dele.

Alvarez *et al* (2010) aponta o estudo sobre os efeitos sociais do trabalhador em turnos de Rotenberg (2003), que mostra os diferentes valores que o tempo recebe dependendo da hora do dia ou do dia da semana. Os estudos sobre o valor subjetivo do tempo indicam os horários noturnos como os mais valorizados no ambiente familiar. Os trabalhos em turnos, em especial aqueles que se caracterizam por algum regime de embarque, dificultam a conciliação entre os horários de trabalho e a convivência com a família. “Como o marítimo não se faz presente sempre, ele acaba continuando "ausente" mesmo quando está em terra (é como se ele não fosse mais fundamental nas situações).” (ALVAREZ *et al* 2010, p.).

Em famílias nas quais os homens estiveram envolvidos com longas ausências, as esposas assumiram virtualmente todas as tarefas familiares, tanto as tipicamente femininas, quanto as masculinas, tais como orçamento, manutenção da casa, a jardinagem e os consertos. Outro aspecto interessante é que os padrões de responsabilidade estabelecidos enquanto os maridos estavam ausentes persistem quando regressam (ZVONKOVIC, SOLOMON, HUMBLE e MANOOGIAN, 2005).

Os conflitos entre trabalho e família surgem em algumas situações, entre elas podemos citar: o tempo necessário para se dedicar a uma das funções impossibilita a realização da outra, o esforço exigido para exercer um papel torna difícil a do outro, os comportamentos determinados por um papel tornam difícil a realização do outro. Esses

conflitos trabalho-família podem ser classificados naqueles baseados no tempo, quando os papéis competem pelo tempo da pessoa, naqueles nos quais as demandas vividas de um lado afetam o desempenho do outro e naqueles nos quais o comportamento necessário para um é incompatível com o esperado no outro (ALVAREZ *et al apud* GREENHAUS; BEUTELL 2010).

4.2 Abuso de drogas

A prevenção para o uso de drogas a bordo varia com a política de cada empresa, entretanto, o código STCW (Código para Formação, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos) (2008) recomenda algumas diretrizes relativas à prevenção de abuso de drogas a bordo. De acordo com o código, o abuso de drogas afeta diretamente a aptidão física e a capacidade de um marítimo executar seus serviços. Com isso, o marítimo que se encontrar sob a influência de drogas ou de álcool não deverá ser autorizado a realizar tarefas de serviço de quarto. As Administrações devem instaurar uma legislação nacional implantando medidas para estabelecer um padrão mínimo de segurança em seus navios: identificando o abuso de drogas e de álcool, levando em consideração as diretrizes internacionais relativas ao assunto, sem desprezar a dignidade, a privacidade, o sigilo e os direitos dos indivíduos (STCW, 2008).

Os encarregados de implantar programas de prevenção do uso indevido de drogas e de álcool deverão levar em conta as diretrizes contidas na publicação da OIT intitulada “Programas de prevenção do uso de drogas e de álcool no setor marítimo” (Manual para os elaboradores de planos), como possa a vir ser emendada (STCW, 2008).

Apesar de muitas empresas adotarem a política de nenhuma tolerância em relação às drogas a bordo, o jornal O Globo (2009) publicou uma matéria em que dois antigos funcionários da Costa Cruzeiros descreveram uma atmosfera de deboche a bordo dos navios da empresa, segundo fugas do inquérito ao naufrágio do Costa Concordia em janeiro publicadas pelo jornal La Stampa. Empresa nega.

"Os oficiais e tripulantes estavam muitas vezes alcoolizados", afirma Mery G. que trabalhou no Costa Concordia durante dois meses em 2010 antes de se demitir. "Durante as festas pensamos muitas vezes quem salvaria o navio se houvesse uma emergência", acrescentou a antiga funcionária da Costa Cruzeiros num testemunho que o jornal

não conseguiu confirmar de fonte independente. O segundo testemunho é o da ex-enfermeira Valentina B. que, também em 2010, trabalhou sob as ordens do comandante Francesco Schettino, mas a bordo do Costa Atlantica. Segundo a ex-enfermeira, "a corrupção, a droga e a prostituição" eram comuns a bordo. "Vi com os meus olhos os oficiais a tomarem cocaína", garante.

A empresa Costa Cruzeiros, depois do naufrágio do navio Costa Concordia, que fez 32 mortos junto à ilha italiana de Giglio, garante praticar uma política de "tolerância zero" em relação a drogas a bordo e afirma fazer controlos regulares.

4.3 Mau desempenho e evasão

Neste subtópico será abordada a questão do mau desempenho do Oficial mercante e a evasão desses profissionais. Primeiramente será tratado o mau desempenho dos marítimos e, para iniciar essa questão, pode-se citar mais uma vez o elemento fadiga presente na rotina dos Oficiais. Alvarez *et al* (2010) *apud* Parkes (2007) apresentou dados relevantes de pesquisas realizadas em petroleiros que trabalhavam seguindo um regime de trabalho de 7 dias/7 noites, segundo os autores: "As medidas do nível de alerta (através de questionários) mostram um decréscimo importante nas duas primeiras noites, que apresentam melhora no início das noites subsequentes, porém permanecem baixos no fim de todas as noites de trabalho."

O trabalho de Alvarez *et al* (2010) aborda a questão da segurança desses profissionais, que é afetada devido a alteração do ciclo circadiano associada a fadiga no contexto de um trabalho que necessita um alto nível de atenção dos trabalhadores, que muitas vezes não estão adaptados ao tipo de rotina extremamente diferenciada, acabando por se tornarem agentes de risco em seus ambientes de trabalho. A citação abaixo enfatiza outros elementos desse quadro:

Além disso, parte dos trabalhadores poderia apresentar transtornos de humor, seja de origem biológica (disfunção de ritmos circadianos, perda de sono), seja de origem social. Isso, por sua vez, poderia ser responsável por mudar suas atitudes em relação à operação de máquinas perigosas e ao interesse pela segurança de outras pessoas de tal maneira que, o que poderia ser classificado como irresponsabilidade ou desatenção à segurança, muitas vezes revela-se consequência da exaustão ocasionada pelas condições de trabalho aliadas aos conflitos que se exacerbam em meio à multiplicidade de fatores de risco aí presente (ALVAREZ *et al* 2010, p.).

Ainda segundo Alvarez *et al* (2010) ações que envolvam o gerenciamento do trabalho, como por exemplo o conflito, com metas de produção, embarques sucessivos, desrespeito com os períodos reservados, e com o descanso dos funcionários são fatores que debilitam a saúde desses indivíduos, nas palavras do autor: “Esta solicitação extrema pelo trabalho pode ter repercussões nefastas para a saúde, impulsionando ao seu limite a capacidade de mobilização do corpo-si”

No trabalho de Brito (2014), no que diz respeito ao perigo provocado pelo mau desempenho, o autor enfatiza o fato de que um acidente que ocorra a bordo implica numa grande dificuldade de reparação do problema, em função da impossibilidade de se conseguir o auxílio necessário a tempo. O autor aborda de forma direta o que representa para ele a causa e o perigo do mau desempenho a bordo relacionado à redução do número de tripulantes causado pelo avanço tecnológico:

A tendência de redução das tripulações, determinada pelo contexto do negócio e que é possibilitada tecnologicamente pelo crescente nível de automação pode, em condições de avaria, devido à rarefação de recursos humanos com suficientes conhecimentos técnicos, impossibilitar determinadas reparações ou ações (como seja o combate a incêndios, o resgate de acidentados em tanques, porões ou a queda ao mar) e aumentar o risco de insegurança marítima (BRITO, 2014).

De acordo com o SYNDARMA (2011), tem sido observada uma grande falta de mão-de-obra especializada, principalmente de oficiais da marinha mercante. Assim, as empresas enfrentam dificuldades para recrutar e selecionar profissionais aptos a tripular as suas embarcações com segurança. Com o objetivo de conter essa situação, vem aumentando o número de profissionais formados pelas escolas de formação CIAGA e CIABA, que passou de 99 no ano de 2000 para mais de 600 em 2011. Uma das causas dessa carência se releva a ampliação da frota de embarcações de apoio marítimo às plataformas de petróleo, essenciais nas fases de exploração e produção. Segundo Silva (2013), baseando-se em dados da Associação Brasileira das Empresas de Apoio Marítimo (ABEAM, 2011), essa frota “saltou de pouco mais de 160 unidades em 2005 para mais de 450 em 2013 e a tendência é chegar a mais de 680 em 2020”. Assim, no estudo das causas da insuficiência de trabalhadores o grande percentual de taxa de evasão dos Oficiais da Marinha Mercante chamou atenção: “A estimativa do SYNDARMA (2011) é de que cerca de trinta por cento desses profissionais abandonem a carreira no mar, logo nos primeiros cinco anos de carreira embarcada.” (SILVA,

2013).

Muitos oficiais da marinha mercante não conseguem se adaptar à vida embarcada em função da necessidade de uma grande privação pessoal, que impede ou retarda suas expectativas em relação à família. Uma consequência que pode afetar a própria área de atuação desses trabalhadores é mostrada na seguinte citação: “Uma alta taxa de rotatividade compromete o investimento feito em treinamento, impedindo o crescimento da produtividade e da qualidade do emprego.” (SILVA, 2013)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi visto nesse trabalho podemos observar que um aprofundamento no estudo dos aspectos psicológicos a bordo de navios mercantes se mostra necessário, sendo de extrema relevância no que diz respeito à saúde física e mental dos trabalhadores desse setor. O bem estar do profissional a bordo implica não somente em qualidade de vida como também na segurança de um modo geral, e ele pode ser alcançado a partir de providências básicas provenientes tanto das companhias de navegação quanto dos próprios profissionais.

O trabalhador submetido ao regime de embarque necessita estar equilibrado nos aspectos físico, emocional e social para que possa desenvolver suas atividades com segurança. Para isso é preciso que algumas características próprias da profissão estejam em harmonia com a vida pessoal desse indivíduo. O regime de embarque, a rotina de trabalho, o confinamento e algumas questões físicas relacionadas ao trabalho a bordo se apresentam como fatores fundamentais no que diz respeito à satisfação desse profissional em relação ao seu ambiente de trabalho.

Na busca excessiva pelo lucro, algumas empresas deixam de considerar necessidades pessoais primárias dos trabalhadores, afetando as relações interpessoais, a segurança e algumas vezes trazendo prejuízos para as próprias empresas. Nos diferentes regimes de embarque, dependendo de cada empresa, vemos profissionais mais ou menos satisfeitos em função de poderem ou não conciliar melhor as suas vidas profissionais e pessoais.

Dessa forma, as empresas que operam com regimes de embarque nos quais o trabalhador permanece muito tempo a bordo, aquelas que não respeitam o período de folga dele por direito, ou ainda aquelas que obrigam o marítimo a emendar alguns períodos a bordo sem ir para terra, possuem em seu quadro um grupo de profissionais com grande tendência a desenvolver os transtornos físicos, emocionais e sociais mencionados. Como foi visto, isso ocorre porque o regime de embarque desorganiza a vida social do indivíduo. Assim, observamos a necessidade da disponibilização de melhores regimes de embarque por parte das companhias de navegação.

A rotina do marítimo, caracterizada pelo risco e necessidade de atenção mesmo no período de descanso, pode se tornar menos estressante através de melhorias nas condições de trabalho. Isso pode ser realizado com a implantação de opções de entretenimento e monitoramento da tripulação através de programas educacionais. Este último é de grande

importância na comunicação entre os tripulantes, que podem ser de nacionalidades diferentes, o que provoca geralmente um choque cultural e dificuldades na comunicação.

Em relação aos aspectos físicos a que os marítimos são submetidos, como o ruído e os movimentos do navio, existem algumas medidas que as empresas podem tomar. O desconforto causado pelo ruído pode ser diminuído através do monitoramento necessário para o uso correto do Equipamento de Proteção Individual (EPI) e os camarotes podem ser equipados com algum tipo de isolamento sonoro com o objetivo de diminuir o desconforto pelo menos no momento de descanso dos marítimos. Já para os movimentos do navio, alguns deles podem ser eliminados através de um sistema chamado *Dinamic Position* (DP), que elimina o caimento, cabeceio, o avanço e o recuo.

A companhia deve assegurar que o ambiente de trabalho promovido por ela não favoreça situações que levem o indivíduo ao limite como o desenvolvimento do DORT, alterações extremas do ciclo circadiano, estresse e ansiedade excessivos, sofrimento psíquico e até mesmo a depressão. Isso pode ser possível através de um acompanhamento psicológico que permita que o marítimo tenha uma vida saudável não só a bordo, como também no seu ambiente familiar. Além disso, o desenvolvimento desse trabalho mostrou a importância de uma política de prevenção de drogas eficiente a bordo.

Assim, com algumas medidas por parte das empresas e por parte dos próprios profissionais, o ambiente no mar poderá se tornar cada vez melhor. Como vimos, a grande rotatividade dos profissionais devido ao alto índice de evasão compromete o investimento feito em treinamento, impedindo o desenvolvimento da produtividade e da qualidade do emprego. É importante que o profissional entenda que a sua conduta e o seu desempenho implicam diretamente na sua própria segurança e na dos outros tripulantes, a obtenção de um ambiente seguro e saudável é de responsabilidade de todos.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo; ROTENBERG, Lucia. **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.** 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 17 jul. 2014.

ANDRADE, Marcelo Jorge de Souza Leão. **Distúrbios no Ritmo Circadiano.** Disponível em: <<http://disturbiosdosono.net/disturbios-do-ritmo-circadiano.shtml>>. Acesso em: 17 jul. 2014.

BRASIL. **Normas da Autoridade Marítima Para Aquaviários.** Rio de Janeiro,

BRITO, Victor Gonçalves de. **Riscos Ocupacionais nas Actividades Marítimas.** 2014. Disponível em: <http://www.revistademarinha.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2993:riscos-ocupacionais-nas-actividades-maritimas-&catid=101:actualidade-nacional&Itemid=290>. Acesso em: 17 jul. 2014.

MAGALHÃES, Fernando. **Ansiedade.** Disponível em: <<http://www.fernandomagalhaes.pt/ansiedadegeral.html>>. Acesso em: 17 jul. 2014.

OCUPACIONAL, Comissão de Reumatologia. **LER/DORT.** Disponível em: <[http://www.reumatologia.com.br/PDFs/Cartilha Ler Dort.pdf](http://www.reumatologia.com.br/PDFs/Cartilha%20Ler%20Dort.pdf)>. Acesso em: 17 jul. 2010.

PORTO, José Alberto del. **Conceito e diagnóstico.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-44461999000500003&script=sci_arttext>. Acesso em: 17 jul. 2014.

SANTOS, Janaina Aparecida dos. **TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO NA MARINHA MERCANTE: UM ESTUDO SOBRE A TRIPULAÇÃO EMBARCADA.** 1999. 115 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências na Área de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 1999.

SILVA, Ricardo Cesar Fernandes da. **OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE: UM ESTUDO SOBRE OS FATORES CONTRIBUINTES PARA A EVASÃO NOS ANOS INICIAIS DA CARREIRA EMBARCADA.** 2013. 91 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013.

