

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>09</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>10</b>
1.1 INTRODUÇÃO	10
1.2 ROTINA A BORDO	11
1.3 TEMPO A BORDO	13
1.4 DISTÂNCIA DA FAMÍLIA	14
1.5 MUITAS RESPONSABILIDADES SOBRE O TRIPULANTE	14
1.6 TRIPULAÇÃO REDUZIDA	15
1.7 O NÃO RECONHECIMENTO	15
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>17</b>
2.1 INTRODUÇÃO	17
2.2 ESTRESSE	17
2.3 FADIGA	18
2.4 SOFRIMENTO PSÍQUICO	21
2.5 INSTITUCIONALIZAÇÃO	22
2.6 ANSIEDADE	23
2.7 MEDO	24
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>26</b>
3.1 INTRODUÇÃO	26
3.2 COMO ALIVIAR AS TENSÕES A BORDO?	26
3.3 RAZÃO ACIMA DE TUDO	27
3.4 EVITANDO O ESTRESSE	27
3.5 RESPONSABILIDADE DO COMANDANTE	28
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>32</b>

## INTRODUÇÃO

Todos que conhecem a profissão afirmam: “É uma das profissões mais bem pagas e valorizadas do país”. Que faculdade que você conhece que em três anos gera um profissional, que como iniciante na profissão, ganhará de 5 a 9 mil reais? Muito fácil, não? Bem, não é tão fácil assim.

Dados do Sindicato dos Marítimos (SINDMAR) e do Sindicato dos Armadores (SINDARMA) afirmam que a maioria das pessoas que se arriscam a um trabalho embarcado desiste em até cinco anos. Se é um trabalho tão bom e paga tão bem, por que tão pouco tempo? Por que não ficar trabalhando como marítimo durante um período maior?

Nem tudo na vida é dinheiro! Obviamente paga bem. Mas e o risco? E a distância da família? E a pressão de um trabalho que tem que ser extremamente eficiente e preciso, sem erros, nem falhas? Isso sem falar no fato de estar distante de toda uma vida social, que só ocorre quando se está embarcado e muitas vezes ter que lidar com um Comandante que é um verdadeiro carrasco.

Todos esses fatores e muitos outros promovem as desvantagens da vida embarcada. Há muitos que gostam desse estilo de vida, muitos que vão ter essa como sua profissão durante toda a vida, mas não é por causa do dinheiro.

Não se dá pra viver uma vida assim, só por causa daquilo que se ganha com ela. Fato este que se ocorre gerará problemas psicológicos e doenças, sendo estes só o princípio que conduzirá de uma vida infeliz e frustrada se não se pensar bem se é isso mesmo que se quer. E você, o que acha? Acompanhe neste trabalho diversos aspectos e no fim formalize sua opinião.

Bem vindos a bordo!

## CAPÍTULO I

### VIDA A BORDO

#### 1.1- INTRODUÇÃO

Antes de começar a falar sobre os problemas que afligem o pessoal de bordo devemos entender que a profissão dos trabalhadores embarcados é bastante diferente das que se passam em “terra”. Com peculiaridades específicas que acabam provocando diversas reações psicológicas distintas da maioria das atividades humanas às quais estamos normalmente acostumados.

Obviamente, a primeira e principal distinção ocorre pelo local em que se passa o trabalho, ocorrendo basicamente em navios, plataformas e quaisquer unidades marítimas, mas esta não é a única.

Este capítulo busca mostrar como as coisas são a bordo, quais são as maiores dificuldades que os tripulantes encontram nos navios e as especificidades que são apresentadas na profissão mercante que tanto impulsionam as pessoas a pensar que esta, apesar de ser uma profissão na qual se ganha bem, possui uma rotina difícil e desencorajadora, não que necessite de pessoas especiais, mas sim de pessoas bastante preparadas psicologicamente e com muita vontade, disposição e altruísmo para realizar um bom trabalho.

Areias <sup>1</sup>, em seu livro “Mar, Meu Chão” que é um ensaio literário sobre a sua própria experiência enquanto trabalhador embarcado nos diz que:

Há poucos ambientes no mundo como o de um navio. Ali 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, pg. 29)

---

<sup>1</sup> AREIAS, E. M., 1987. Mar, Meu Chão... Companhia Brasileira de Artes Gráficas. Rio de Janeiro.

É neste capítulo que veremos se Areias está certo ou não. Vamos lá?

## **1.2- ROTINA A BORDO**

As pessoas que trabalham embarcadas realizam suas atividades em períodos, denominados escalas. Tais escalas podem ser de sete dias embarcados trabalhando, compensados por sete dias em “terra” de folga, ou talvez, 14 por 14, 28 por 28, até 90 por 45 e muitas outras dependendo da empresa e do contrato.

Vamos conhecer agora um pouco sobre o que acontece quando as pessoas estão embarcadas, criando uma rotina hipotética para um oficial de náutica.

Quando o navio em viagem, pilotos, maquinistas e marinheiros da guarnição de convés ou máquinas cumprem 4 horas de serviço e descansam oito, independente do tempo da travessia.

É uma prática comum, que os segundos oficiais sendo os mais novos oficiais a bordo recebam o terceiro quarto de serviço, cumprindo os horários de meia-noite às 4 horas e das 12 às 16 horas. Os outros quartos recebidos a partir da antiguidade de posto no navio são: 4 às 8 (16 às 20) e 8 às 12 (20 as meia noite). Completando assim as 24 horas de serviço no dia.

Cada piloto em seu quarto é acompanhado por dois marinheiros, um sendo timoneiro (controla o leme, mantendo o navio na rota) e o outro vigia de passadiço (acompanhando o lado externo ao navio para evitar abalroamentos, colisões, etc.). Nas longas travessias, com bom tempo e boa visibilidade, navegando com o piloto automático no passadiço fica somente o marinheiro vigia, e o outro faz serviços de manutenções e conservações sob as ordens do contramestre. A cada hora o piloto de quarto registra no Diário de Bordo as condições meteorológicas, opera equipamentos de radar, analisa o GPS, os equipamentos de Posicionamento Dinâmico e outros. Enquanto, os maquinistas registram no Diário de Máquinas dados importantes e operam equipamentos da praça de máquinas.

Durante as manobras de atracação, ou seja, os processos para a “colocação” do navio no porto, o segundo oficial de náutica acompanha a guarnição de proa, sendo o

contato direto com o passadiço para cumprimento de ordens. O segundo oficial também tem sob sua responsabilidade todo o material de sinalização, salvatagem e incêndio.

O primeiro oficial de náutica é encarregado da navegação responsável pelas cartas náuticas, almanaques, tábuas de navegação, etc.

O Imediato é encarregado de toda a documentação da carga e nos portos tem ligação direta com os serviços de estiva, cálculos de estabilidade e calado. Também é encarregado da disciplina a bordo, bem como para manter os equipamentos de carga e porões em bom estado de uso, pintura geral do navio e nas manobras de entrada e saída dos portos, auxilia o Comandante no passadiço.

Quanto ao Comandante, supervisiona rotinas determinando rotas, acompanhando toda a navegação, conferindo posições de observações astronômicas ou por equipamentos, vistoria dependências do navio, fiscaliza operações de carga nos portos, despacha diariamente com o Imediato e Chefe de Máquinas e outros oficiais se necessário. Comunica-se diariamente com o Armador ou Agentes portuários, além das atribuições legais pertinentes da função. É o único tripulante que não tem bote salva-vidas designado, em caso de abandono. O Comandante também é chamado a qualquer hora do dia ou da noite, sempre que houver necessidade. Durante mau tempo, ou locais de muito tráfego, permanece no passadiço o quanto achar necessário.

A bordo, obviamente também há momentos de descanso, relaxamento e interação extra-horário de serviço entre os tripulantes. Uns procuram fazer exercícios físicos, outros assistem DVDs, jogam vídeo games, assistem televisão, leem, jogam baralho, etc. Mesmo os religiosos, dependendo do aval do comandante, podem fazer também suas reuniões. Da mesma forma, muitos, devido ao cansaço preferem, no horário de folga, dormir para descansar.

Este, mesmo sendo um esquema básico e simplório, mostra como é a vida, a rotina e o trabalho em atividades que se passam em unidades marítimas.

### 1.3 TEMPO A BORDO

Há diversos aspectos a se analisar sobre o tempo que se passa a bordo. O primeiro é com relação ao trabalho em turnos, tema este que tem promovido muitos estudos com relação aos seus efeitos sobre o trabalhador.

Ficher <sup>2</sup> em "Trabalho em turno e sono: um estudo entre trabalhadores do setor petroquímico" diz:

O trabalho em turnos é caracterizado pela continuidade da produção e uma quebra da continuidade no trabalho realizado por cada trabalhador. (...) O trabalho em turnos contínuos, fixos ou rodíziantes, tem sido apontado como uma contínua e múltipla fonte de problemas de saúde e de perturbações sócio-familiares. (Ficher, 1994, pg. 10S)

Além de se apresentar a bordo, já que o cansaço pode abater o tripulante e dificultar o lazer nas horas que sobram, promovendo uma rotina de: quarto de serviço, comida, banho e sono, ou seja, sem relacionamento com os outros tripulantes. Tal aspecto do trabalho em turnos também é notável na escala. Já que passando dias embarcados e dias em terra os trabalhadores apresentam dificuldade para retornar aos ritmos familiares e sociais, o que causa problemas de inserção social. Feriados e dias de descanso comuns aos trabalhadores de terra não são vivenciados. Aniversários, casamentos, formaturas e até funerais podem não contar com a presença daquele, amigo, filho, marido ou mulher que está embarcado e não pode comparecer.

A questão do tempo enquanto embarcado toma proporções difíceis até para se imaginar, pois a bordo se perde por completo o referencial de mês e principalmente de dia da semana. Todos os dias a bordo são dias de trabalho, não importa se é segunda, terça, quarta, quinta, sexta, sábado ou até domingo. Enquanto se está a bordo todos os dias possuem a mesma rotina básica de serviço. Já o tempo determinado pelas vinte e quatro horas que compõem o dia é bem delimitado, pois toda atividade (café, trabalho, almoço, treinamentos, jantar, palestras, etc.) a bordo tem sua hora certa.

---

<sup>2</sup> FICHER, F. M., BERWERTH, A. & BRUNI, C., 1994. Trabalho em turno e sono: um estudo entre trabalhadores do setor petroquímico. In: *Jornal Brasileiro de Psiquiatria* 43 (supl. 1): 10S-20S.

#### **1.4- DISTÂNCIA DA FAMÍLIA**

O tripulante encontra na família um conflito gerado por dois estímulos conflitantes que ela produz. O primeiro é o pensamento de que o embarque trará para si e para a família uma melhor condição de vida, devido ao salário mais alto do que o comumente pago nas atividades de “terra”. O segundo estímulo é o da perda, da saudade, da distância de tudo aquilo que está relacionado ao contato com a vida desembarcado. A família é com certeza, o núcleo das dificuldades a bordo, fonte geradora de sofrimento e impulsionadora do trabalho.

O lugar que a família ocupa na vida do marítimo é normalmente, privilegiado. Este costuma trabalhar ou até mesmo “viver” para ela, entretanto, poucos são os que vivem com ela. Não veem os filhos nascerem, nem crescerem, tampouco participam da sua educação. Se pai, mãe, ou qualquer outro parente falece, não estão na cerimônia fúnebre para se despedir. Ficam sem notícias da família, muitas vezes, durante longos períodos, pois as ligações internacionais são muito caras e a internet, muitas vezes não consegue acessar uma rede.

O isolamento, para alguns trabalhadores, é a maior dificuldade enfrentada a bordo. Porém, a família pode ser também, uma das maiores fontes de alegria para os trabalhadores quando regressam a terra. O desembarque também representa a possibilidade de um contato social mais amplo, seja com a família, amigos ou outras culturas.

Entretanto, muitos trabalhadores embarcados possuem poucas ou nenhuma amizade. Fato este que, na maioria das vezes é justificado pela falta de tempo para conquistá-los. Na verdade, esta pode ser uma justificativa furada, afinal conquistar novos amigos, poderia gerar mais sofrimento (seriam mais pessoas para se sentir saudades), pois se passa muito tempo embarcado. O isolamento afetivo e social a que estão expostos os trabalhadores embarcados pode levá-los a vivenciar um sentimento de solidão, que em alguns casos pode vir a constituir uma patologia (depressão).

#### **1.5- MUITAS RESPONSABILIDADES SOBRE O TRIPULANTE**

A implantação dos códigos de proteção, como o International Safety Management (ISM) e o International Ship and Port Facility Security (ISPS); a cobrança da sociedade em

relação a questões como responsabilidade civil, poluição e segurança, exige uma preocupação maior do tripulante com as questões burocráticas que envolvem o cumprimento das regras.

A extrema necessidade em cumprir prazos. O navio deve efetuar as operações de carga e descarga dentro de um tempo limite fixado, pois qualquer atraso no porto ou na viagem promove uma enorme perda de dinheiro.

A criminalização do trabalhador marítimo. A responsabilidade, diretamente relacionada ao risco de prisão, em casos de acidentes que causem poluição. E o pior: o tripulante ainda pode ficar sem defesa judicial, uma vez que não existe a obrigatoriedade do contratante em advogar as causas do trabalhador ou ter que entrar numa briga judicial com a empresa para descobrir de quem é a culpa (tripulante X empresa).

Esses e muitos outros fatores, apesar de trazerem certa melhora no rendimento e na qualidade do processo a bordo, promovem um aumento no nível de responsabilidade e preocupação do tripulante.

### **1.6- TRIPULAÇÃO REDUZIDA**

A redução do número de tripulantes vem se acentuando a cada dia, devido à inserção de equipamento e sistemas automáticos. Este é um dos motivos pelo qual os marítimos estão cada vez mais isolados. Enquanto uma parte da tripulação está de serviço, a outra se encontra repousando e, mesmo quando se veem a rotina atarefada do dia-a-dia faz com que os assuntos se esgotem e cada tripulante se isole para descansar, criando e vivendo no seu próprio mundo solitário.

Outro fato inerente a uma tripulação reduzida é o conflito, pois neste caso haja não há como escapar da pessoa com a qual se está em crise. O navio é um espaço pequeno e a tripulação é interdependente, todos precisam um dos outros para o bom andamento do processo. Sendo assim, em momentos de desencontros interpessoais só existem três soluções: resolver o problema, conviver independente do problema ou trocar de navio.

### **1.7- O NÃO RECONHECIMENTO**

No caso dos trabalhadores embarcados a realização do trabalho exige muito de sua habilidade, experiência e criatividade na execução da tarefa, principalmente para fazer

frente à falta de material ou equipamento a bordo, de modo a criar recursos que permitirão que o trabalho prossiga. Esses recursos criados são denominados de gato ou versatilidade e são importantes, pois garantem que o lucro seja mantido, porém não são reconhecidos ou valorizados pela Empresa, na verdade são até subjulgados.

Outros fatores relacionados ao não reconhecimento de seu trabalho são: o perigo a que estão expostos os mercantes, o tempo embarcado, as condições de vida a que estão submetidos enquanto embarcados, o confinamento e o conseqüente distanciamento do convívio social em geral e a queda na remuneração salarial.

## CAPÍTULO II

### OS PROBLEMAS PSICOLÓGICOS CAUSADOS PELA VIDA A BORDO

#### 2.1- INTRODUÇÃO

Vimos acima quão diferentes são as atividades, os processos e a rotina a bordo de navios quando comparadas às atividades de terra. Problemas psicológicos nos ambientes de trabalho normais já são comuns, imagine então num ambiente mais corrosivo como nas unidades aquáticas. Muitos problemas que já são facilmente encontrados nas atividades humanas não embarcadas se tornam piores e outros que nem existem surgem. Vamos acompanhar alguns.

#### 2.2- ESTRESSE

O estresse refere-se a toda e qualquer tensão provocada por situações arrebatadoras que criem alterações sobre processos orgânicos do corpo e no bem estar ou gerem transtornos psicológicos. O especialista percussor deste termo foi o fisiologista e médico Hans Selye (1907-1982), ex-diretor do Instituto de Medicina e Cirurgia Experimental da Universidade de Montreal. O seu trabalho de investigação “Stress: um estudo sobre ansiedade” foi publicado em 1950 e assentou as bases para o desenvolvimento do conceito.

Qualquer estímulo interno ou externo, direto ou indireto que propicie o desequilíbrio dinâmico do organismo é um fator que desencadeia o estresse. Entre esses fatores (denominados fatores estressantes) os mais básicos são: as situações que obrigam a processar informação de forma instantânea, as percepções de ameaça, os estímulos ambientais prejudiciais, a alteração das funções fisiológicas (como as doenças ou as adições), o isolamento, a pressão do grupo e a frustração.

Os sintomas gerais causados pelo estresse são bem numerosos: estado de ansiedade/angústia, sensação de opressão e de falta de ar aparente, rigidez muscular, pupilas dilatadas, incapacidade de conciliar o sono (insônia), falta de concentração, irritabilidade e perda das capacidades para a sociabilidade, etc.

Apesar de ter sintomas o estresse não é considerado uma doença, entretanto causa inúmeras. Falando rapidamente podemos citar: asma, doenças dermatológicas, gastrite, úlceras, fraquezas, câibras, hipertensão, enxaqueca, dores urinárias, obesidade mórbida, diabetes, impotência sexual, infertilidade e muitas outras.

Muitos estudos já foram feitos e os estudiosos tendem a considerar o estresse agindo em três fases distintas, que se sucedem após ação ininterrupta dos agentes estressores. São elas:

- Fase aguda - estímulos estressores começam a agir, cérebro e hormônios reagem rapidamente, e percebemos os seus efeitos, mas somos geralmente incapazes de notar o estresse;
- Fase de resistência - estresse persiste. Nesta fase começam a aparecer as primeiras consequências mentais, emocionais e físicas. Perda de concentração, instabilidade emocional, depressão, palpitações cardíacas, suores frios, dores musculares ou dores de cabeça frequentes são sinais evidentes, mas muitas pessoas ainda não conseguem relacioná-los ao estresse. A síndrome pode prosseguir até a sua fase final e mais perigosa;
- Fase de exaustão: o organismo absorve os efeitos do estresse, promovendo a instalação de doenças físicas ou psíquicas.

O estresse até pode ser superado, entretanto cada fase vai exigir um tratamento diferente. Talvez um psicólogo ou psiquiatra venha a bastar, pode também ser necessário um tratamento medicamentoso ou infelizmente, se a última fase tiver sido alcançada, a doença resultante deverá ser tratada.

### **2.3- FADIGA**

A fadiga tem incomodado bastante os profissionais de diversas áreas do conhecimento por falta de um consenso em seu conceito. Acompanhe abaixo a enorme quantidade de conceitos que essa pequena palavra de seis letras possui.

- Psicologia: estado de desgaste relacionado à redução da motivação.

- Enfermagem: 1. uma sensação opressiva e sustentada de exaustão e de capacidade diminuída para realizar trabalho físico e mental no nível habitual;  
  
2. sintoma subjetivo, desagradável que incorpora toda sensação do corpo variando de cansaço a exaustão, criando uma condição geral de falta de alívio, que interfere na capacidade do indivíduo realizar suas habilidades normais;  
  
3. experiência aguda ou crônica caracterizada pelo desempenho não efetivo de tarefas, inadequação autopercebida, aversão a atividades, cansaço ou sensação de fraqueza, desconforto.
- Index Medicus: estado de desgaste que segue um período de esforço, mental ou físico, caracterizado por uma diminuição da capacidade de trabalhar e redução da eficiência para responder a um estímulo.
- Oncologia: condição caracterizada por sofrimento e diminuição da capacidade funcional devido à redução de energia.
- Dicionário etimológico: cansaço.
- Medical Dictionary: estado com aumento do desconforto e diminuição da eficiência resultante de um esforço prolongado ou excessivo.
- IMO: É a redução da capacidade física e/ou mental devido a esforços físicos, mentais ou emocionais que pode ocasionar uma redução de praticamente todas as habilidades, incluindo: força, velocidade, reflexo, coordenação motora, tomada de decisão e equilíbrio.

Após a identificação dos usos do conceito e análise das definições, destacaram-se os seguintes atributos: cansaço, exaustão, desgaste, fraqueza, diminuição da capacidade funcional ou da capacidade de realizar atividades diárias, falta de recursos/energia/capacidade latente, redução da eficiência para responder a um estímulo, desconforto, sonolência, diminuição da motivação, aversão a atividades, sofrimento e necessidade extrema de descanso.

Em seu artigo publicado no Informativo Marítimo, intitulado: “Fadiga, mal que atinge marítimos de todo mundo”, Wilfson <sup>3</sup> aponta para o homem do mar como “um candidato à fadiga tanto física com mental”. Ele nos diz que:

“A própria característica das atividades marítimas acarretam para o homem do mar um nível de fadiga muito mais elevado do que o da maioria de outras profissões. Não apenas tem ele que enfrentar as dificuldades físicas que lhe são impostas, mas se acha igualmente sujeito a uma quase incessante monotonia.” (Wilfson, 1985, pg. 3)

A bordo, as causas principais da fadiga podem ser divididas em quatro tipos:

- Agentes específicos da tripulação: referem-se ao estilo de vida, hábitos pessoais e atributos individuais de cada tripulante. Podemos citar, por exemplo: qualidade, quantidade e duração do sono; distúrbios do sono; quebra do horário de descanso; fatores psicológicos e emocionais, incluindo stress; problemas físicos; ingestão de drogas (prescritas ou não prescritas), álcool e cafeína; idade; carga de trabalho (física e mental).
- Fatores gerenciais: relacionam-se a como os navios são gerenciados e operados. O despreparo dos Comandantes ao gerenciar pessoas (tratando seus subordinados de um modo autocrático) desestimula a tripulação, promove insatisfação e até fadiga.
- Fatores específicos do navio: algumas características dos navios afetam o tripulante, podendo causar a fadiga: barulho, acomodações, vibrações, etc.
- Fatores ambientais: a tripulação está sujeita a perturbações, tais como barulho, vibrações e variações de temperatura dentro de compartimentos dos navios (fatores ambientais internos) e fatores externos, como: portos, condições de tempo, tráfego e movimentos do navio dentro de seus graus de liberdade.

Para tomarmos decisões conscientes e realizarmos tarefas seguras e eficientes precisamos estar em estado de alerta, nos manter concentrados, focados, atentos. Entretanto, a fadiga promove o oposto. Por meio dela ficamos desleixados, displicentes, negligentes, relaxados.

---

<sup>3</sup> WILFSON, S., 1985. Fadiga, mal que atinge marítimos de todo o mundo. Informativo Marítimo. Janeiro, 5: 3., março, 6: 7. e maio, 7: 7.

Um indivíduo sobre o efeito da fadiga torna-se mais suscetível a erros provocados por falta de atenção e memória, ficando também mais lento na habilidade de responder, perceber, interpretar ou atender a um estímulo. Cronicamente pessoas que sofrem com a fadiga irão, em muitos casos, escolher estratégias que terão um alto grau de risco na sua execução, pelo fato delas requererem menos esforço.

Então, basicamente, a fadiga reduz a produtividade, a eficiência e o padrão de trabalho de um indivíduo ou de toda a tripulação. Enquanto ela permanecer a bordo todo o navio estará em risco.

#### **2.4- SOFRIMENTO PSÍQUICO**

Os regulamentos das empresas que promovem a padronização de tarefas que muitas vezes são ergonomicamente inadequadas ao trabalhador. O incentivo exagerado à competitividade (dentro e fora da empresa, muitas vezes a competição entre os companheiros de trabalho é estimulada pela empresa), a busca constante pela alta produtividade, lucratividade e bom desempenho. O medo gerado pela instabilidade do emprego e a escassez de vagas no mercado. A não adequação da história, sonhos, desejos e projetos da pessoa a empresa. Uma organização de trabalho que não considera o indivíduo na sua totalidade.

Todos esses fatores fazem com que o trabalhador tenha a tendência a promover alterações no seu local de trabalho de modo a torna-lo mais adequado as suas necessidades psicológicas ou fisiológicas. Fato este que nem sempre é possível e é responsável por tornar o trabalho uma fonte de sofrimento.

Logo, o trabalhador diminui a sua liberdade de criação e de realização, de modo que a influência que ele tem sobre o seu trabalho não corresponde às exigências da empresa. O que promove mais cobrança por parte da empresa e mais insatisfação por parte do indivíduo. Dessa forma, diante de uma situação de angústia o trabalhador começa a elaborar uma estratégia de defesa para tornar seu sofrimento um aspecto velado, o que acaba trazendo mais prejuízos já que torna o problema mais difícil de ser solucionado.

Este sofrimento encubado poderá eclodir numa sintomatologia qualquer, assim como o estresse.

Christopher Dejours<sup>4</sup> afirma que um ambiente profissional que tem uma carga psíquica positiva está relacionado ao fato do trabalho poder ser livremente organizado e executado, oferecendo assim vias de descarga mais adaptadas às necessidades, tornando-se um meio de relaxamento. O trabalho que permita ao trabalhador essa “descarga psíquica” seria um trabalho equilibrante.

Dejours<sup>5</sup> nos diz ainda que “o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde e favorece seja a doença seja a saúde”. Dessa forma o que deve ser buscado seja pela empresa de navegação, seja pelo comandante em sua gerência é um ambiente de trabalho adaptável às necessidades dos marítimos. Assim estaremos buscando um ambiente de trabalho psicologicamente saudável para todos aqueles que estiverem a bordo.

## **2.5- INSTITUCIONALIZAÇÃO**

A principal questão relacionada ao trabalho embarcado vem do fato de poder ser comparado a uma instituição total. Ou seja, no navio controla-se ou busca-se controlar a vida dos indivíduos a ele submetidos substituindo as possibilidades de interação com o meio externo por “alternativas” internas. Obviamente, usamos aqui o termo instituição total meramente como comparação, já que sua origem vem de manicômios e hospitais gerais para tratamento de indivíduos considerados não sociáveis ou perigosos à vida em sociedade.

Algumas características importantes das instituições totais que nos levam a fazer tal comparação são: cozinhas, refeitórios e dormitórios coletivos; possível desrespeito aos direitos humanos e à dignidade dos que se encontram embarcados; localização isolada; possível regime autoritário e opressivo; regras e códigos de conduta severos; restrições à liberdade pessoal e à posse de objetos pessoais; sistemas administrativos hierárquicos; uso excessivo de restrições físicas e medicamentosas e obrigatoriedade do uso de uniformes.

---

<sup>4</sup> DEJOURS, C., 1987. A Loucura do Trabalho. Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo. Oboré Editorial Ltda.

<sup>5</sup> DEJOURS, C., 1987. A Loucura do Trabalho. Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo. Oboré Editorial Ltda.

Goffman <sup>6</sup>, em seu livro “Manicômios, Prisões e Conventos” que:

Toda instituição conquista parte do tempo e do interesse de seus participantes e lhes dá algo de um mundo; em resumo toda instituição tem tendências de “fechamento”. Quando resenhamos as diferentes instituições de nossa sociedade ocidental, verificamos que algumas são muito mais “fechadas” do que outras. Seu “fechamento” ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por inibições à saída que estão incluídas no esquema físico. (Goffman, 1992, pg. 16)

No caso do navio, podemos notar que a barreira social ao mundo externo é o mar, pois o trabalhador enquanto embarcado está limitado ao navio e à convivência apenas com os demais tripulantes. Desse modo, mesmo sendo um meio de transporte de diversas mercadorias e até pessoas, a vida a bordo promove o confinamento e a forte administração. O que permite, em dados momentos a percepção do trabalhador de estar em uma prisão, sendo o seu desembarque a única possibilidade de liberdade.

O principal problema inicialmente relacionado às instituições gerais é a institucionalização. Tal termo é usado para descrever tanto o processo, quanto os prejuízos causados a seres humanos pela aplicação opressiva do controle social. Hoje, alguns estudiosos já relacionam instituições de trabalho, como o navio, a possibilidade de gerar pessoas institucionalizadas.

O processo intenso de institucionalização pode provocar nos tripulantes o estreitamento ou redução do senso crítico individual. Este estado mental pode acabar levando ao desprezo ou a reações retardadas e ao prejuízo do trabalhador com relação a sua adaptação a novas circunstâncias.

## **2.6- ANSIEDADE**

O estado de ansiedade é um estado emocional transitório. Sendo caracterizado, quando o organismo do homem é atingido por sentimentos de tensão e apreensão desagradáveis, conscientemente percebidos e por aumento na reatividade do sistema nervoso autônomo.

---

<sup>6</sup> GOFFMAN, E., 1992. Manicômios, Prisões e Conventos. São Paulo. Editora Perespectiva S/A.

As reações ansiosas constituem uma forma fundamental de resposta às circunstâncias perigosas. Geralmente os marítimos se defrontam com dois tipos de perigo: um é relacionado ao próprio navio (local onde ele trabalha, descansa e está sujeito a acidentes, problemas relacionados com tempestades, ventos, mar muito agitado) e o outro é da sua própria situação a bordo (aspectos psicossociais específicos da profissão de marítimos, ou seja, longe de sua casa, sua família, etc.).

Os estados de ansiedades variam em intensidade, segundo as condições e circunstâncias do indivíduo (suas angústias, medos, etc.) e, logicamente, oscilam no tempo. Quando as circunstâncias são percebidas pelo indivíduo como ameaçadoras, independente do objetivo invocador ser ou não efetivamente perigoso, isto se reflete num nível de ansiedade alto, o que seguramente prejudicará seu desempenho.

Juntamente com a ansiedade há o estado de expectativa, que é uma tensão muito característica e normal às pessoas que vivem e trabalham nos navios. Estas percebem que isso começa a aparecer quando, por exemplo, aumenta o número de dias que estão embarcados, ou descobrem que será preciso dobrar por falta de rendição. Nesse momento, alguns aspectos pessoais e que estavam adormecidos passam a aparecer. Há um maior índice de conflitos a bordo e uma maior insatisfação em termos de responsabilidades de tarefas.

Esse problema pode ser diminuído pelo próprio mercante, na verdade ele é o único que pode fazê-lo. Dessa forma, o mesmo deve se policiar e se conhecer para não deixar que isso aconteça. Hoje em dia existem diferentes tipos de empregos a bordo de navios. Pessoas muito ansiosas não podem embarcar durante muito tempo, tal fato é extremamente capaz de produzir doenças.

## **2.7- MEDO**

O trabalho embarcado requer um bom preparo psicológico em relação ao medo. O indivíduo deve ter uma boa dose de coragem, pois, de outra forma não conseguirá exercer suas atividades satisfatoriamente.

O perigo esta presente o tempo todo. Só o fato de se estar a bordo, já oferece perigo de vida. Quando aparece um navio ou plataforma na televisão, na maioria das vezes,

é mostrado em um mar tranquilo, durante o dia. Ocorre que existem tempestades e o trabalho se dá durante 24 horas, portanto uma tempestade com mar agitado durante a madrugada, não é algo agradável.

Para chegar ao destino é preciso viajar de helicóptero ou lancha. Algumas vezes faz-se necessário o traslado de "cestinha", de uma plataforma para um navio ou vice versa. A cestinha é um dispositivo feito de cordas com uma base inflável, presa ao guindaste, que suspende até quatro pessoas por vez e deposita-os no destino final. Os quatro trabalhadores vão abraçados às cordas pelo lado de fora e a bagagem dentro da cesta.

Isso, sem falar dos ataques de piratas que ocorrem em determinadas regiões do mundo, como a Somália e o Golfo de Aden, saqueando, sequestrando ou simplesmente atacando o navio em um ato terrorista.

Muito tem sido investido em cursos de salvatagem, segurança e proteção dos navios e da sua tripulação. O número de acidentes ou ataques já é bem menor, mas não deixa de ser uma preocupação constante devido ao alto risco típico e intrínseco ao trabalho.

## CAPÍTULO III

### SOLUÇÕES PARA OS PROBLEMAS DA TRIPULAÇÃO

#### 3.1- INTRODUÇÃO

Já vimos alguns dos problemas que podem acontecer a bordo. Mas será que tem que ser assim? Será que não tem como impedi-los? Será?

#### 3.2- COMO ALIVIAR AS TENSÕES DE BORDO?

Relacionar-se com as pessoas a bordo e resistir à saudade do lar e da família formam juntas as maiores dificuldades que um tripulante tem que superar embarcado. Caso, o tripulante não consiga, o navio tende a se tornar um ambiente hostil e de trabalho ineficiente.

O mais importante a bordo dos navios, não são os equipamentos nem as cargas ou produtos transportados, mas sim, as pessoas que os operam, afinal sem elas não existe o transporte marítimo. Por isso, é preciso que tanto nas horas de trabalho, como nas horas de lazer o período de embarque se passe de modo que não cause nenhum problema psicológico.

Com esta finalidade, muitas companhias investem em melhorias nas atividades que possam promover lazer a bordo, levando assim um ambiente menos sério e profissional nas horas de descanso dos tripulantes. Academia, televisão, encontros musicais, vídeo games, cultos religiosos, simples espaços para relaxar e conversar e muitos outros diminuem a intensidade da tensão de bordo e permitem momentos que promovem à calma e o ânimo, para que seja possível desembarcar sem ter adquirido ou criado qualquer problema. Até a ansiedade pode ser reduzida, telefones e internet podem proporcionar a comunicação entre o tripulante e sua família. É a tecnologia ajudando a vencer barreiras.

Assim, procedimentos simples amenizam os problemas psicológicos e tornam a vida a bordo incrivelmente mais fácil e simples.

#### 3.3- RAZÃO ACIMA DE TUDO

As empresas têm a tendência de lidar com o tripulante como se ele fosse uma máquina. Trabalhar sete dias por semana, o máximo de horas possível, sem relação social,

esquecendo todas as necessidades biológicas e fisiológicas. Obviamente, para justificarem seus empregos e permanecerem no quadro de empregados, os tripulantes respondem as solicitações imediatamente, sem falhas e com o maior nível de cuidado possível, estando rapidamente prontos para o próximo pedido. Além disso, muitas vezes o mercante possui outro trabalho ou estuda, enquanto está desembarcado. Tudo isso só sobrecarrega as pessoas provocando fadiga, estresse, etc.

Primeiramente, o mercante deve saber se está fazendo o que realmente gosta, pois o prazer na atividade realizada é o primeiro fator de decompressão e alívio. Basicamente, na vida usamos um terço para dormir, outro um terço para lazer e outro para o trabalho, se a pessoa não atinge a satisfação no trabalho tem 33,33% de não atingir a felicidade na vida. Porcentagem essa que pode aumentar quando a pessoa carrega suas tristezas para as outras duas áreas, trazendo consequências desastrosas.

Dessa forma, o oficial deve se analisar e descobrir se está pronto para embarcar, se esta é a sua real vontade, em que escala ele planeja trabalhar e muitos outros fatores de modo que a escolha final leve ao sucesso da vida de empregado. Em outras palavras, deve-se sempre agir com a razão acima de tudo, não fazendo o que o corpo não aguenta fazer somente por dinheiro, status ou qualquer outro benefício que se observado melhor será na verdade, um malefício.

### **3.4- EVITANDO O ESTRESSE**

Há muitos modos de evitar o estresse. Procurar uma atividade física; controlar o consumo de álcool e fumo; evitar o excesso de perfeccionismo; organizar bem o tempo, tornar o trabalho mais produtivo e reservar espaço para o lazer; cuidar das relações afetivas; ser generoso (a generosidade aumenta a autoestima); relaxar; fazer pequenas pausas durante o horário de trabalho; cultivar imagens positivas na mente; estimular a criatividade praticando os hobbies preferidos; selecionar as leituras e informações; e administrar o tempo de forma racional. Algumas atitudes como essas tornam a vida melhor, mais saudável e satisfatória.

### 3.5- RESPONSABILIDADE DO COMANDANTE

Não é fácil a vida em grupo, ainda mais com pessoas estranhas, de culturas e hábitos muitos diferentes, num ambiente praticamente confinado. Para facilitar tal processo de modo a unir, incentivar e inspirar pessoas a buscar a realização bem sucedida de todas as atividades de bordo é necessário um líder. Que deveria ser o Comandante para a tripulação em geral e o Chefe de máquinas, para os maquinistas.

Quando o Comandante não possui as habilidades necessárias para ser um bom líder, ele tende a ser autocrata; ignorante; não ouve, simplesmente dá ordens; não permite que os funcionários façam algo além do previsto; não sabe lidar com as pessoas na hora de conflitos; não consegue incentivar o grupo; etc.

Um Comandante que age dessa maneira tende a promover e aumentar o sofrimento psíquico e a institucionalização nos tripulantes. Dessa forma, no momento de selecionar um Comandante, o mais importante a ser considerado deveria ser sua capacidade de liderança (capacidade de conduzir e manter um grupo de pessoas trabalhando harmonicamente, obtendo, assim, a eficiência e a eficácia desejadas), não somente o tempo de embarque e a carta de Capitão de Longo Curso ou Capitão de Cabotagem.

O Comandante deve sempre responder por suas ações, pois todas as ordens à tripulação devem ser fornecidas em seu nome, sendo o único responsável por tudo o que a tripulação faz ou não, ou seja, independente das ações de seus subordinados, o comandante é responsável pelas decisões e pela execução das tarefas.

O Líder, a bordo, deve sempre dar o exemplo, ou seja, conduzir-se de modo que seus hábitos pessoais estejam acima de qualquer crítica. E, principalmente, manter seus princípios, pois sua coragem física e moral não devem deixar dúvidas. É importante, também, que o líder sempre aperfeiçoe seus conhecimentos, estimulando, assim, sua tripulação, e aumentando o valor do grupo dentro do navio.

Um exemplo bem recente do contrário do que foi dito acima é o acidente do navio Costa Concordia; pois assim que a emergência ocorreu, o senhor Francesco Schettino foi o primeiro a abandonar a embarcação e se dirigir a costa, fazendo o procedimento

exatamente oposto ao que é estabelecido (ficar no navio, comandar a evacuação, e ser o último a abandoná-lo) deixando dessa forma a tripulação sem liderança e comando. E olha que esse foi um dos seus muitos erros.

Também é extremamente importante que o Comandante conheça e compreenda sua tripulação, para isso, ele deverá ser acessível, de modo que cada tripulante sinta-se livre para expressar-se e reconhecer suas próprias dificuldades e limitações. Assim, se o subordinado compreende que seu Comandante está interessado e preocupado com seu bem-estar, o mesmo irá adotar uma atitude favorável, tornando-se um subalterno eficiente e satisfeito com sua gerência e trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao terminar este trabalho, o principal fato que me vem a mente é o seguinte: marítimos não são pessoas especiais que são superpoderosas por terem um controle absoluto de suas mentes ou simples mercenários, que se vendem arriscando suas vidas, saúde e família. Marítimos são pessoas que se dispõem a viver em prol de uma das profissões mais importantes do mundo.

Imagine como seria, se nossas televisões, computadores, máquinas fotográficas; nossos alimentos, grãos e sucos e tudo aquilo que importamos não pudesse chegar aqui. Ou se fossem trazidos apenas por aviões, quanto custariam?

É, por isso que existem os mercantes. Para promover o transporte de pessoas e mercadorias que se encontram a quilômetros de distância, garantindo a todos a vida que podem ter.

Esses homens e mulheres que se lançam ao mar não são anormais, mas trabalhadores dedicados, que gostam do que fazem e abrem mão de muitas coisas para abraçar a carreira que escolheram com felicidade, alegria e disposição. E é só assim, que se vencem as dificuldades, as lutas, os medos e as pressões de bordo. Só assim, que se evita os problemas psicológicos e se mantém a saúde, só assim que se tem uma vida profissional promissora e de sucesso como profissional da Marinha Mercante Brasileira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAM, Mike. A primeira consequência da fadiga é a perda da capacidade de julgamento: Revista Rumos Práticos, Rio de Janeiro, RJ, n. 12, p. 6-9, jan. 2004.
- AREIAS, E. M. *Mar, Meu Chão*. Rio de Janeiro: Companhia Brasileira de Artes Gráficas, 1987.
- DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho. Estudo da Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Oboré Editorial Ltda, 1987.
- DEJOURS, C. *Contribution de la clinique et de la psychopathologie du travail à la définition du travail. Performances Humaines et Techniques, n° hors série mai , 1998.*
- DEJOURS, C. *Normalidade, Trabalho e Cidadania: Três aspectos presentes no conceito de saúde discutido por Christophe Dejourns*. Entrevista - Caderno do Conselho Regional de Psicologia. CRP, 1991.
- DEJOURS, C., ABDOUCHETI, E. & JAYET, C. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Ed. Atlas S/A, 1994.
- DEJOURS, C. *O Fator Humano*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- FICHER, F. M., BERWERTH, A. & BRUNI, C. *Trabalho em turno e sono: um estudo entre trabalhadores do setor petroquímico*. In: *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 1994.
- GADELHA, Dayseluce Martins, *O marítimo no seu cotidiano*, Dissertação da Monografia do Curso de Pós-Graduação em Metodologia do Ensino Superior. Rio de Janeiro: CIAGA, reg. 1678, 1997. 32p.
- GOFFMAN, E. *Manicômios, Prisões e Conventos*. São Paulo: Editora Perespectiva S/A, 1992.
- JÚNIOR, Zenon Lotufo. *Aperfeiçoamento Pessoal e Relações Humanas*. São Paulo, SP, v.5, p. 33-38, 1973.
- LADEIRAS, Fernando Alves. *Visita de familiares de tripulantes a bordo: Diário de Bordo*, Rio de Janeiro, RJ, p.7, out 2002.
- LOURENÇO, Luís Carlos Valente. *Aspectos comportamentais dos marítimos embarcados - 1986;*
- MUCCILLO, Maria. *Sofrimento psicológico do tripulante*. Revista Unificar, Rio de Janeiro, RJ, n.19, p.62, nov. 2003.
- WILFSON, S. *Fadiga, mal que atinge marítimos de todo o mundo*. Informativo Marítimo. Janeiro, 5: 3., março, 6: 7. e maio, 7: 7., 1985.
- REVISTA UNIFICAR, Rio de Janeiro, Ano VII, p. 40-44, n.23, abr 2006.
- REVISTA UNIFICAR, Rio de Janeiro, Ano VIII, p. 70-72, n.24, jan 2007.

REVISTA UNIFICA, Perigo silencioso, Rio de Janeiro, RJ, n.23, nov.2003.

REVISTA ISTOÉ, Guia da saúde familiar, Volume 3, p. 7-9, jan 2001.

**DOCUMENTOS ESPECÍFICOS:**

International Safety Management (ISM)

International Ship and Port Facility Security (ISPS)

Inspeção das condições de Trabalho a Bordo de navios - diretrizes concernentes a procedimentos., 1994 . Revista da OIT - Organização Internacional do Trabalho. Brasília.