

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

**NAVEGANDO NO ESTRESSE**

**Por: Rafaella Magalhães da Fonseca Santos**

**Orientador  
2ON Gabriela de Lima Bragança**

**Rio de Janeiro**

**2007**

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

**NAVEGANDO NO ESTRESSE**

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) ou FOMQ (conforme o caso) da Marinha Mercante.

Por: Rafaella Magalhães da Fonseca Santos.

**CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA -  
CIAGA**

**CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE  
– EFOMM**

**Avaliação**

PROFESSOR ORIENTADOR (trabalho escrito): \_\_\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA (apresentação oral):

\_\_\_\_\_  
Prof. (nome e titulação)

\_\_\_\_\_  
Prof. (nome e titulação)

\_\_\_\_\_  
Prof. (nome e titulação)

\_\_\_\_\_  
NOTA: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DATA: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
NOTA FINAL: \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus pela oportunidade de ter me dado a oportunidade de ser membro da grande família que é a Marinha Mercante.

Em segundo lugar, agradeço meus familiares, principalmente mãe, pai e avós que tornaram e ainda tornam minhas ambições possíveis.

Queria também prestar homenagem a todos os professores e orientadores que de forma direta ou indireta me passaram conhecimento e informações com os quais esse trabalho não poderia ser desenvolvido. Em especial a psicóloga da EFOMM, Alice, aos funcionários da biblioteca da EFOMM, Therezinha e Bosco e a minha orientadora segundo oficial de náutica Gabriela.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a todos os profissionais que de alguma forma já tiveram sua saúde abalada devido ao trabalho que desenvolvem. E, principalmente, aos profissionais da Marinha Mercante que vivem ou já viveram as angústias decorrentes do nosso trabalho pelos mares do mundo.

## **RESUMO**

Este trabalho monográfico objetiva informar, exemplificar e trazer soluções ao problema do estresse a bordo de embarcações.

Com este fim, buscou-se tratar das formas de estresse decorrente em cada atividade mercante, desde a tradicional navegação de cabotagem ao trabalho feito em plataformas petrolíferas.

Através deste trabalho, concluímos que a solução dessa problemática é a valorização da mão de obra como ser humano que é.

Palavras chaves: Estresse, ambiente de trabalho, valorização do marítimo e bem estar do funcionário embarcado.

## **ABSTRACT**

This monographic work has the objective of inform, to give some examples and to bring solutions to the problem of stress on board.

With this end, one searched to deal with the forms of stress decurrent in each merchant activity, since the traditional coastal navegation to the work made in petroliferous platforms.

Through this work, we conclude that the solution of this problematic one is the valuation of the workmanship hand as human being that it is

Keys words: stress, environment of work, valuation of the marine and welfare of the embarked employee.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO _____	10
1 - O ESTRESSE _____	12
1.1. Introdução _____	12
1.2. O caso do navio World Prodigy _____	12
1.3. Definição _____	14
1.4. O que provoca o estresse? _____	15
1.5. As fases do estresse _____	17
1.6. Problemas causados pelo estresse _____	17
1.7. Como diminuir o estresse? _____	19
2 – EMBARCAÇÃO DE CABOTAGEM _____	20
2.1. Introdução _____	20
2.2. A cabotagem _____	20
2.3. A história _____	20
2.4. Os espaços a bordo _____	22
2.5. Rotina de trabalho _____	22
2.6. Tripulação reduzida _____	23
2.7. Fatores de conflito _____	23
2.8. Náutica e máquinas _____	24
2.9. Papel do comandante do navio _____	25
2.10. Papel da empresa _____	26
2.11. Conclusão _____	28
3 – A PLATAFORMA _____	29
3.1. Introdução _____	29
3.2. O ambiente _____	29
3.3. Rotina de trabalho _____	30

3.4. Estratificação social	30
3.5. A fadiga	31
3.6. O isolamento	32
3.7. Questões fisiológicas	32
3.8. Empregador e empregados	33
3.9. Conclusão	34
4.-. O APOIO MARÍTIMO	35
4.1. Introdução	35
4.2. Características das embarcações	35
4.3. Condições de trabalho	36
4.4. Conforto	36
4.5. Dificuldades	37
4.6. Conclusão	38
5 – BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA	39
5.1. Introdução	39
5.2. Definição	39
5.3. Contrato de trabalho	40
5.4. O ambiente	41
5.5. Condições de trabalho	41
5.6. Conclusão	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

## INTRODUÇÃO

Em 2005 deparei com um artigo publicado na revista Unificar que discorria sobre o estresse a bordo, esse texto chamou-me muita atenção, tendo em vista que na época eu tinha acabado de ingressar na EFOMM (Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante) e não era aquilo que esperava encontrar no meu futuro. Foi então que resolvi descobrir da onde vinha tudo o que estava escrito e como eu poderia lidar com aquilo, como poderia entender e aceitar melhor os dez mandamentos do homem do mar:

“Os Dez Mandamentos do Homem do Mar:

- I. O seu melhor amigo é o camarote.
- II. O Comandante tem sempre razão.
- III. Cuidado! As anteparas têm ouvido.
- IV. Seja prestativo sem ser oferecido.
- V. Freqüentar somente os salões que lhe forem predestinados, de preferência quando estiverem vazios.
- VI. Jogo a bordo, nunca. Nem de palavras.
- VII. Cuidado: dia de muito, véspera de nada.
- VIII. Não marque compromissos, não faça planos, nem alimente ilusões: você está a bordo de um navio mercante.
- IX. Confidencias, só para Netuno, no bico da proa, em voz baixa e meça as palavras.
- X. Quando desembarcar deixe seus problemas a bordo: estás de férias.”

---

<sup>1</sup>MUCCILLO, Maria. Sofrimento psicológico do tripulante. Revista Unificar, Rio de Janeiro, RJ, n. 19, p. 62, nov. 2003.

Nesta minha busca conclui que muitos alunos, como eu, quando ingressam em faculdades têm apenas uma noção do que vão estudar e com o que vão trabalhar, mas é apenas quando começam a ler e pesquisar sobre o assunto, além de conversar com profissionais do ramo é que se começa a entrar para o universo da profissão.

E não é diferente dentro das EFOMMs: CIAGA (Centro de Instrução Almirante Graça Aranha) e CIABA (Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar). Para os estudantes destes centros essa situação é agravada pelo fato de não haver uma cultura de Marinha Mercante dentro de nosso país. Então, os alunos têm que ir muito além nos seus trabalhos de pesquisa na busca do entendimento pela profissão e muitas vezes não o fazem.

Começa aí o ciclo de erros gerador do problema chamado estresse: a falta de conhecimento sobre a profissão leva pessoas despreparadas para os centros de instrução e muitas vezes elas terminam suas formações sem saber exatamente o que vão encontrar em seus locais de trabalho, indo, conseqüentemente totalmente inaptas física e mentalmente embarcar em navios mercantes, onde essas noções são primordiais.

Esses alunos, então, como oficiais têm que aprender, a sua maneira, como lhe dar com a vida a bordo e como enfrentar seus sofrimentos pessoais, só que muitas vezes, devido à falta de auxílio e interesse por parte de seus superiores, eles não conseguem e acabam se tornando profissionais desiludidos e desestimulados, o que se reflete diretamente no trabalho que desenvolvem e na visão que passarão para a sociedade sobre a sua profissão.

Neste ponto, voltamos, então, para a falta de força que tem a nossa Marinha Mercante dentro de nosso país: como ela pode crescer se os seus representantes não a valorizam? Daí se desencadeia todo o ciclo já mencionado.

Para não fazer parte desta trama, busquei me informar a respeito das melhores formas de lhe dar com os sentimentos advindos da nossa profissão, desde sua origem a soluções. E é sobre isso que esse trabalho monográfico discorre.

# **CAPÍTULO 1**

## **O ESTRESSE**

### **1.1. INTRODUÇÃO**

Este capítulo tem como objetivo principal definir o estresse de que tanto se fala atualmente, mas sobre o qual pouco o ser humano comum conhece.

A estória abaixo resume os reflexos do estresse na vida do homem do mar.

### **1.2.O CASO DO NAVIO WORLD PRODIGY**

A revista Rumos Práticos, publicou a seguinte história:

“ Na tarde de 23 de junho de 1989, o navio-tanque World Prodigy, transportando uma carga de 195 mil barris de óleo diesel, aproximou-se da entrada da Baía de Narragansett.

O World Prodigy não era uma caçamba enferrujada do Terceiro Mundo. Tinha menos de três anos e utilizava um sistema de navegação satélite, radiogoniômetro, Decca, Loran, dois radares, dois rádios VHF, várias repetidoras de giro e indicadores de ângulo de leme e, ainda, telefone para comunicação entre navios.

Mas, antes de tudo, os navios são dirigidos por pessoas. O oficial de plantão do World Prodigy chamou seu capitão ao passadiço às 5 horas do dia 22 de junho, por causa da neblina de verão da Nova Inglaterra e dos barcos de pesca. Tendo dormido apenas cerca de seis horas, o capitão começou a controlar a navegação para permitir que o oficial se concentrasse no monitoramento da navegação dos radares.

O capitão ficou no passadiço do navio durante o dia e à noite, até a manhã seguinte, fazendo somente pequenas pausas para refeições e cochilos curtos em um sofá no passadiço. Mas os cochilos foram breves e ele passou mais tempo acordado do que repousando.

Às 16 horas do dia 23 de junho, a visibilidade aumentou para dez milhas. O capitão continuou no comando do World Prodigy porque o navio estava para embarcar o práctico. O capitão reduziu a velocidade, mudou o governo de automático para manual e mandou o marinheiro de quarto descer e ajudar o contramestre a preparar a escada de práctico.

Em seguida, o World Prodigy recebeu um telex que orientava o navio a descarregar em dois terminais, em vez de um só, e pedia ao comandante para calcular com a maior brevidade possível o calado estimado do navio após a primeira descarga. O capitão do World Prodigy mandou o imediato descer e usar o computador do navio para fazer os cálculos. Assim, o capitão ficou no passadiço apenas na companhia do timoneiro.

Às 16h28min, o comandante reduziu a máquina para “muito devagar adiante”, mas o World Prodigy continuou fazendo mais do que quatro nós, enquanto o capitão fixava sua posição e falava com a lancha do práctico. Depois de dez minutos, o capitão se impacientou com a demora do imediato no cálculo do calado e se dirigiu para a parte de traz do passadiço começando a fazer os cálculos com uma calculadora de bolso. O timoneiro passou a ser a única pessoa na parte da frente do passadiço.

Dois minutos depois, a lancha do práctico avistou o World Prodigy e mandou o capitão fazer uma mudança de rumo urgente de 90 graus para bombordo. Antes que o comandante pudesse reagir, o World Prodigy encalhou na saliência de um recife, provocando danos em 16 tanques de carga e derramando 300 mil galões de óleo diesel na Baía de Narragansett. Naquele momento, o capitão estava completando quase 36 horas de serviço contínuo.”<sup>2</sup>

### **1.3. DEFINIÇÃO**

E o que é estresse? Não há ainda uma definição para o mesmo nos arquivos de patologia médica. É o dicionário Aurélio que nos diz que o estresse é "o conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa, e outras capazes de perturbar a homeostase" (equilíbrio).

O termo estresse, amplamente utilizado na linguagem atual, corresponde a uma relação entre o indivíduo e o meio. Trata-se, portanto, de uma interação entre a agressão e a resposta a esta, como propôs o médico canadense Hans Selye, o criador da moderna conceituação de estresse.

O estresse fisiológico é muito comum, mas pode se tornar patológico, no momento em que o indivíduo encontra dificuldades em se adaptar a ele. Pessoas mal-adaptadas estão passíveis a ter distúrbios transitórios ou doenças graves. Há registros de casos em que problemas fisiológicos pré-existent se agravaram e verificando-se, inclusive, desenvolvimento de problemas os quais a pessoa era geneticamente predisposta. Nesse caso, torna-se um caso médico por excelência.

---

<sup>2</sup> 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.

Segundo o doutor Selye, o estresse é o resultado do homem criar uma civilização, que, ele, o próprio homem não mais consegue suportar. E, em se calculando que o seu aumento anual chega a 1%, e que hoje atinge cerca de 60% de executivos, pode-se chamar de a "doença do século" ou, melhor dizendo, "a doença do terceiro milênio". Trata-se de um sério problema social e econômico, pois é uma preocupação de saúde pública, pois atinge pessoas ainda jovens, em idade produtiva e geralmente ocupando cargos de responsabilidade, imobilizando e invalidando as forças produtivas da nação; e é mais importante ainda no Brasil que, por ser um país ainda jovem, exclui da atividade pessoas necessárias ao seu desenvolvimento. Não se sabe exatamente a incidência no Brasil, mas nos Estados Unidos gastam-se de 50 a 75 bilhões de dólares por ano em despesas diretas e indiretas: isto dá uma despesa de 750 dólares por ano por pessoa, que trabalha.

A vulnerabilidade hereditária, mais a preocupação com o futuro, em um tempo de incertezas, de um o país que estabiliza a moeda, mas aumenta o número de desempregados, ao mesmo tempo em que a qualidade de vida piora, existem os medos do envelhecimento em más condições, e do empobrecimento, além de alimentação inadequada, pouco lazer, a falta de apoio familiar adequado e um consumismo exagerado. Todos são fatores pessoais, familiares, sociais, econômicos e profissionais, que originam a sensação de estresse e seu conseqüente desencadeamento de doenças, de uma simples azia à queda imunológica, que pode predispor infecções e até neoplasias.

#### **1.4. O QUE PROVOCA O ESTRESSE ?**

São os grandes problemas da nossa vida que, de modo agudo, ou crônico, nos lançam no estresse. Diversos pesquisadores notaram que a mudança é um dos mais efetivos agentes estressores.

Assim, qualquer mudança em nossas vidas tem o potencial de causar estresse, tanto boa quanto ruim. O estresse ocorre, então, de forma variável, dependendo da intensidade do evento de mudança, que pode ir desde a morte do cônjuge, o índice máximo na escala de estresse, até pequenas infrações de trânsito ou mesmo a saída para as tão merecidas férias.

Certos eventos em nossas vidas são tão estressantes, que caracterizam a situação de trauma (lesão ou dano) psíquico. Recentemente, as ciências mentais reconheceram uma nova síndrome, batizada de Distúrbio de Estresse Pós-Traumático, uma verdadeira doença, pertencente ao estudo da angústia. Tornou-se bem sistematizada a partir da volta dos "viet-vets", ou veteranos da guerra do Vietnam. Esta doença ocorre com quadros agudos de angústia, é grave e até causa invalidez, quando a ex-vítima é exposta a situações similares, tornam a desencadear todos os sintomas ansiosos severos, que conheceram durante a violência a que estiveram submetidos: são os "flash-backs", que revivenciam as situações traumatizantes.

Isto não é aplicado apenas a veteranos de guerra; pode-se os crescentes índices de violência urbana e as suas vítimas, que vivem quadros de desespero permanente, quando não atendidos adequadamente em serviço psiquiátrico de reconhecida competência na área. Bombas, acidentes automobilísticos ou aéreos, desabamentos, assaltos com extrema violência, seqüestros prolongados, estupros, etc. são causas comuns do distúrbio de estresse pós-traumático. O tratamento costuma ser demorado, mas tende a um bom prognóstico.

Outro fator gerador de estresse é a rotina de trabalho na sociedade contemporânea. São muitas horas de trabalho árduo e exaustivo. Observa-se que o ser humano não vive mais dos frutos do trabalho, ele está vivendo para o trabalho!

## **1.5. AS FASES DO ESTRESSE.**

Muitos estudos e observações acerca do estresse foram feitos, e hoje já se reconhece que o ele tem três fases, que se sucedem quando os agentes estressores continuam de forma não interrompida em sua ação:

A fase aguda: esta é a fase em que os estímulos estressores começam a agir. Nosso cérebro e hormônios reagem rapidamente, e nós podemos perceber os seus efeitos, mas somos geralmente incapazes de notar o trabalho silencioso do estresse crônico nesta fase.

A fase de resistência: é quando o estresse persiste, é nesta fase que começam a aparecer as primeiras conseqüências mentais, emocionais e físicas do estresse crônico. Perda de concentração mental, instabilidade emocional, depressão, palpitações cardíacas, suores frios, dores musculares ou dores de cabeça freqüentes são os sinais evidentes, mas muitas pessoas ainda não conseguem relacioná-los ao estresse, e a síndrome pode prosseguir até a sua fase final e mais perigosa.

A fase de exaustão: esta é a fase em que o organismo capitula aos efeitos do estresse, levando à instalação de doenças físicas ou psíquicas.

## **1.6. PROBLEMAS CAUSADOS PELO ESTRESSE**

O estresse pode ser causador e/ou agravante de uma série de doenças, que vão da asma, às doenças dermatológicas, passando pelas alérgicas e imunológicas; todas elas, segundo estudiosos, estão relacionadas de alguma forma à ativação excessiva e prolongada do eixo hipotálamo-hipófise-adrenal.

Na área do sistema digestivo, é sabido por todos que o estresse pode desencadear desde uma simples gastrite, até uma úlcera.

Mas, é principalmente a nível de coração, ou mais precisamente, a nível das coronárias, que o estresse pode ser um matador silencioso.

No campo clínico, podem ser observados distúrbios como sensação de fraqueza e fadiga, tensão muscular elevada com câibras e formação de fibralgias musculares (nódulos dolorosos nos músculos dos ombros e das costas, por exemplo), tremores, sudorese, cefaléias tensionais e enxaqueca, lombalgias e braquialgias (dores nas costas e nos ombros e braços), hipertensão arterial, palpitações e batedeiras, dores pré-cordiais, colopatias (distúrbios da absorção e da contração do intestino grosso) e até dores urinárias sem sinais de infecção.

Nas ocasiões estressantes, e mesmo fora delas, manifesta-se uma gama de reações de ordem psicológica e psiquiátrica. Ou, pelo menos temporárias, perturbações de comportamento ou exacerbação de problemas de natureza social.

Do ponto de vista depressivo, a queda ou o aumento do apetite, as alterações de sono, a irritabilidade, a apatia e falta de dinamismo e a perda de interesse e desempenhos sexuais são comumente encontrados.

Existem também as "fugas", que todos conhecemos. Quando não se apela para a automedicação, a pessoa refugia-se na bebida e mesmo no consumo de drogas ilícitas de uso e abuso, além de aumentar a quantidade de cigarros fumados, quando for fumante.

São estas as condições da derrocada à qual o estresse leva a pessoa, principalmente quando esta tiver uma personalidade hiperativa.

## 1.7. Como Diminuir o Estresse ?

Sempre que possível, devemos parar para pensar; A fim de nos darmos a liberdade de termos um tempo para refletir sobre cada um de nós e seus esquemas pessoais, familiares, sociais, de trabalho, de estudos e até econômico-financeiros. Devemos reformular a vida, procurando reduzir as áreas geradoras de estresse. Um bom psiquiatra pode ajudar nesta tarefa.

Muitas vezes haverá a necessidade de uso concomitante de um tratamento medicamentoso, geralmente através dos modernos antidepressivos por um tempo definido.

Quando já existe um quadro orgânico instalado, desde uma simples gastrite a asma ou alteração cardiorrespiratória, a busca de atendimento clínico é fundamental. A correção da alteração clínica é imprescindível. E esta pode ir de um simples a complexo tratamento ou resumir-se somente às necessárias mudanças do modo de viver, incluindo lazer ou uma pequena prática esportiva constante.

Mas, a principal atitude ainda é um alerta ao modo de viver e de trabalhar com as vivências e com as emoções que a vida nos proporciona. E aí está verdadeira e milenar sabedoria.

## **CAPÍTULO 2**

### **EMBARCAÇÕES DE CABOTAGEM**

#### **2.1. INTRODUÇÃO**

Neste capítulo, serão abordados aspectos referentes aos navios que circulam no litoral brasileiro, alguns deles são importantes dentro desse estudo, em que, a busca pelos desencadeadores da fadiga e stress a bordo, está em primeiro plano.

#### **2.2. A CABOTAGEM**

A lei nº. 9.432, de 8 de janeiro de 1997, capítulo I, Art. 2º, define no número IX: “navegação de cabotagem: a realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores.”

#### **2.3. A HISTÓRIA**

A navegação de cabotagem foi muito utilizada na década de 30 no transporte de granéis, sendo o principal meio de movimentação de carga utilizado quando as malhas ferroviárias e

rodoviárias apresentavam condições precárias para o transporte. Após a eleição do Presidente da República Washington Luiz, cujo slogan da campanha era “Governar é construir estradas”, os investimentos foram direcionados para pavimentação de vias, construção de estradas e manutenção das rodovias.

Nas décadas de 50 e 60, com a chegada das indústrias automobilísticas, a política de desenvolvimento adotada na época estava praticamente estabelecida para o modal rodoviário. Em decorrência, o modal aquaviário sofreu as conseqüências dessa política pela escassez de recursos e foi perdendo gradativamente espaço nesse cenário.

Já em 1990, algumas empresas iniciaram operações de transporte marítimo de contêineres por cabotagem na linha Santos – Manaus, na tentativa de viabilizar o modal aquaviário, que correspondia a 18,4% do total contra 56,0% do modal rodoviário. Diante do contexto dos níveis elevados do frete rodoviário, a alternativa pela cabotagem se mostrava propícia e oportuna, apesar dos problemas na infra-estrutura portuária. O fracasso veio imediatamente no início das operações, quando tomou posse o presidente Fernando Collor, que inviabilizou os investimentos portuários programados até então, através dos confiscos econômicos.

Foi em 1999, em um contexto bem diferente do que ocorreu em 1990, com economia estabilizada e índices de inflação controlados, que o país aparentemente retoma seu crescimento e possibilita uma nova investida no transporte marítimo por cabotagem, período oportuno em que surge a Mercosul Line, uma empresa brasileira que foi criada visando suprir esse novo mercado em plena expansão, principalmente no que tange à carga containerizada.

Segundo especialistas, a cabotagem sem dúvida é considerada um modal muito promissor e o Brasil que é um país que apresenta aproximadamente 7.400 km de extensão de costa navegável, onde as principais cidades, os pólos industriais e os grandes centros consumidores concentram-se no litoral ou em cidades próximas a ele, o segmento de cabotagem surge como uma alternativa viável para compor a cadeia de suprimentos de diversos setores principalmente com o conceito porta-a-porta.

## **2.4. OS ESPAÇOS A BORDO**

Em embarcações deste tipo, todos os trabalhadores possuem cabines próprias, as quais se situam em andares distintos, uns reservados para oficiais e outros para marinheiros. Somando-se a isso, os camarotes diferem uns dos outros no que diz respeito à comodidade e espaço: quartos mais amplos, melhores mobiliados e com maior amparo tecnológico, são para aqueles que possuem maior graduação.

Além disso, os tripulantes, em alguns navios, contam com sala de musculação, sala de vídeo com acesso a SKY, piscina, campo de futebol e computador conectado à internet. No entanto, é importante salientar que são poucos os trabalhadores de Marinha Mercante que têm esse privilégio em seus locais de trabalho, pois na maioria dos navios as áreas de lazer deixam muito a desejar.

## **2.5. ROTINA DE TRABALHO**

Com a evolução da tecnologia, as operações de carga e descarga se tornaram mais rápidas, o que, em termos financeiros representa um ganho, mas para a tripulação tem significado menos ou nenhum tempo em terra.

Os dias de folga, também, não são muitos: a rotina de trabalho tem variado de 4 meses embarcado para 2 desembarcados, ou seja, 4 por 2, ou ainda 3 por 1. Sendo importante mencionar que esse tempo a bordo pode ser prolongado devido à falta de rendição. Pois tem sido comum, em algumas empresas, o trabalhador ter de ficar mais do que o tempo previsto. E o contrário também ocorre: as férias podem ser reduzidas para que um funcionário trabalhe no lugar de outro que já completou o tempo a bordo.

Todos esses fatores são muito relevantes no que diz respeito à fadiga e ao estresse. Pois com a diminuição do tempo em terra aumenta a quantidade de trabalho e a sensação de isolamento, o que é agravado com a incerteza do desembarque após o 3º ou 4º mês.

## **2.6. TRIPULAÇÃO REDUZIDA**

O emprego de máquinas mais modernas a bordo permitiu às empresas reduzirem o número de funcionários nos navios. Essa diminuição foi acompanhada pela IMO (“Organização Marítima Internacional) e no Brasil, seguindo o que sugerido pela SOLAS (Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar), sob a forma da lei nº. 9.537, de 11 de dezembro de 1997, capítulo I, artigo 2º, estabelece que em função das características do navio, é necessário que se delimite um quantitativo mínimo de tripulantes com o qual o navio pode operar em segurança, denominado tripulação de segurança.

Mas mesmo com a grande quantidade de equipamentos de última geração, é fato que o trabalho ficou mais árduo e com isso casos de exaustão e estresse têm aumentado razoavelmente no setor.

## **2.7. FATORES DE CONFLITO**

Os tripulantes de navio diariamente lutam contra um mal que persegue a classe: o constante conflito interno. Para esse grupo prevalece, principalmente, uma luta interna frente a um grande dilema: de um lado o gosto pelo trabalho e do outro, o sofrimento que precisa ser anulado ou administrado.

Entretanto, esse sentimento de afeição pela profissão tem diminuído substancialmente pelo fato de os marítimos não estarem se sentindo valorizados, nem reconhecidos pela empresa a que estão vinculados e tão pouco a sociedade. Conseqüentemente, a evasão desses funcionários aumenta a cada dia e naqueles que insistem em continuar a trabalhar, a insatisfação tem gerado problemas como fadiga e estresse.

A dificuldade da profissão se estende às relações sociais a bordo: cada trabalhador precisa se adequar aos outros tripulantes e saber como lhe dar com eles de maneira a evitar desconforto e desavenças, e muitas vezes tendo que forçar sua mente a lhe dar da melhor maneira possível com a situação. Problemas como ansiedade, competitividade e vaidade são comuns em qualquer ambiente de trabalho, mas em navio devem ser evitados.

É importante mencionar que em todas as situações descritas anteriormente, o individuo fica sujeito às conseqüências do estresse e da fadiga. Por tanto, a empresa deve se esforçar para evitar tais problemas em seus domínios, valorizando seus funcionários. E estes, por sua vez devem sempre lembrar que resolver conflitos significa: evitá-los, ter autocontrole e colaboração mútua.

## **2.8. NÁUTICA E MÁQUINAS**

As escolas de formação de oficiais da Marinha Mercante, CIAGA e CIABA, produzem dois tipos de mão de obra: os oficiais de náutica e os de máquinas, os primeiros são os responsáveis pela navegação, manobra do navio, e os segundos têm a função de manter o pleno funcionamento da maquinaria.

Apesar de serem formados nas mesmas escolas, é comum haver um tipo de rivalidade entre essas classes. Criou-se uma lenda em que o piloto acredita ser melhor que o maquinista e vice versa, o que, dependendo da administração de bordo, provoca uma desunião entre esses dois grupos.

Essa desunião é prejudicial a todo o navio, pois, a grande verdade é que nenhuma das categorias é melhor do que a outra, ambas são fundamentais dentro de suas especificidades.

## **2.9. PAPEL DO COMANDANTE DO NAVIO**

O comandante do navio é o representante do armador a bordo, mas antes disso, ele é o responsável pelo gerenciamento de conflitos. Dentro disso, muito se fala e ensina sobre a melhor forma de liderar uma tripulação. Mas o fato é que isso não existe. No entanto, alguns preceitos, que foram pesquisados e publicados pelo Capitão de Mar e Guerra D. Michael Abrashoff, em seu livro “Este barco também é seu” podem ser importantes.

Primeiramente, o capitão deve tentar ver o navio pelos olhos da tripulação, isto é, buscar sugestões diretamente dos marinheiros, devendo verificar o que eles pensam que poderia ser feito para melhorar o trabalho e a vida a bordo, e tentar acatar as melhores alternativas. Dessa forma, o capitão não apenas consegue motivar o seu pessoal, como ainda conquistar sua confiança e inspirar o restante dos oficiais a também ouvir atentamente o “input” que vem das equipes - ou seja, liderar pelo exemplo, e não pela autoridade do cargo.

Em segundo lugar, deve-se sempre informar o propósito e significado: Abrashoff percebeu que quanto mais freqüente e detalhadamente ele providenciava para a tripulação como um todo estar informada dos seus objetivos e planos que não fossem secretos, melhor era o desempenho de cada um, pois sabiam a razão de estarem realizando suas tarefas, e podiam alinhar suas decisões operacionais aos planos táticos e mesmo estratégicos. Além disso, quando

se percebe o objetivo final, cada um pode entender a importância de realizar a sua tarefa específica.

Ter atenção à demanda interna e investimento no pessoal: é sempre válido investir no conhecimento e no desenvolvimento profissional do tripulante, pois além de ele poder trazê-los para bordo, aumentando o seu rendimento no trabalho, ele ainda se sentirá satisfeito com a empresa e muito mais motivado a trabalhar.

Agindo assim, um comandante estará no rumo certo para poder sempre contar com o apoio irrestrito da sua equipe. Pois, um navio em que o mesmo se abstenha do contato com a tripulação pode ser alvo de inúmeros problemas desde sérios conflitos de relacionamento a casos de acidentes fatais.

## **2.10. PAPEL DA EMPRESA**

O papel das empresas é gerar benefícios sociais, ambientais e econômicos para as comunidades onde atuam. Isto significa: respeitar os valores e envolver-se com o desenvolvimento dos seus funcionários, adotando posições transparentes e éticas.

Dentro dessa linha, existem algumas diretrizes básicas que devem ser seguidas e são utilizadas por empresas de grande abrangência nacional, como a Transpetro:

1. Liderança e responsabilidade, buscando excelência nas áreas de segurança, meio ambiente e saúde;
2. Conformidade legal, estando sempre em de acordo com a legislação vigente nas áreas de segurança, meio ambiente e saúde;

3. Avaliação e gestão de risco, ou seja, os riscos inerentes às atividades da empresa devem ser identificados, avaliados e gerenciados de modo a evitar a ocorrência de acidentes e/ou assegurar a minimização de seus efeitos;
4. Operação e manutenção: nas operações da empresa devem ser cumpridos os procedimentos adequados à cada situação e sempre utilizando instalações e equipamentos próprios, inspecionados e em condições de assegurar o atendimento às exigências de segurança, meio ambiente e saúde;
5. Capacitação, educação e conscientização, buscando reforçar o comprometimento da força de trabalho com o desempenho em segurança, meio ambiente e saúde;
6. Gestão de informação: as informações e conhecimentos relacionados à segurança, meio ambiente e saúde devem ser precisos, atualizados e documentados, de modo a facilitar sua consulta e utilização;
7. Análise de acidentes e incidentes: todos os acidentes e incidentes ocorridos devido as atividades da empresa devem ser analisados, investigados e documentados, de modo a evitar sua repetição e/ou assegurar a minimização de seus efeitos;
8. Processo de melhoria continua.

Segundo tais diretrizes, podemos concluir que as empresas, juntamente com os seus funcionários, são as responsáveis pela saúde do meio ambiente. Além disso, a companhia deve sempre zelar pelo bem estar do seu funcionário, desde sua segurança no ambiente de trabalho a seu equilíbrio pessoal. Nesse contexto, cabe lembrar que segurança dentro de um navio é sinônimo de ação preventiva. E essa definição de preservação deve se estender para a relação empregador e empregado: a companhia zelando pela saúde e pelo bem estar do funcionário e este, por sua vez, preservando a integridade da empresa.

## 2.11. CONCLUSÃO

A navegação de cabotagem tem, historicamente, crescido e ampliado seus horizontes, no entanto, a falta de atenção de muitas companhias e de seus representantes diretos com relação ao bem estar de seus funcionários pode representar um freio a esse crescimento.

Há muito que pode ser feito no que diz respeito ao trabalho do marítimo, principalmente em relação à rotina de trabalho, acomodações e salários, os quais estão bem aquém da realidade de países reconhecidamente de tradição marinheira.

Começar a enxergar que “o joelho do tripulante que dói, não é o joelho que realmente dói. É a totalidade da existência do ser humano que sofre.”<sup>3</sup> É o começo de um grande passo em direção ao reconhecimento do marítimo e de suas necessidades.

<sup>3</sup> MUCCILLO, Maria. Sofrimento psicológico do tripulante. Revista Unificar, Rio de Janeiro, RJ, n. 19, p. 62, nov. 2003.

## **CAPÍTULO 3**

### **A PLATAFORMA**

#### **3.1. INTRODUÇÃO**

Este capítulo visa apresentar dados colhidos de pesquisas realizadas a bordo de plataformas “offshore” aonde casos de estresse vêm aumentando a tal ponto que situações mais extremas de fadiga estão reincidindo. Para melhor entendimento dos fatos, cada aspecto contribuinte será explicitado e abordado em sua essência. É importante suscitar o fato de que a maioria das informações colhidas reluz questões recorrentes nas plataformas sob controle da Petrobrás.

#### **3.2. O AMBIENTE**

A plataforma conta com espaços pouco definidos onde lazer e trabalho coexistem sendo destacadas apenas as áreas destinadas a refeições e moradia. Nos alojamentos, existe uma segregação de espaços onde quem ocupa melhores cargos e ou recebem salários maiores ocupam camarotes reservados e mais amplos, e a maioria, mais simples, divide alojamentos.

Somando-se a isso, muitas críticas são feitas a respeito daqueles que procuram as áreas de lazer, por isso um grande número de funcionários não frequenta esses lugares.

Então, além de o indivíduo viver a situação inusitada de morar no mesmo local em que trabalha e sob alta tensão, os trabalhadores ainda contam com a falta de compreensão de seus supervisores e companheiros de trabalho acerca de suas necessidades.

### **3.3. ROTINA DE TRABALHO**

A rotina de trabalho em uma plataforma varia muito entre as empresas, mas, em geral, varia em torno de 20 dias de descanso e 14 dias de trabalho efetivo, dentro do qual se trabalha 12 horas diárias, devendo-se estar de prontidão para qualquer emergência 24 horas por dia. Em se tratando de Marinha Mercante, essa não é uma rotina longa, no entanto, apesar de serem poucos dias a bordo, os trabalhos, segundo pesquisas realizadas e publicadas, têm se mostrado árduo e exaustivo.

É importante acrescentar que rotinas de trabalho demasiado exaustivas podem afetar a desenvoltura do indivíduo em um momento de sinistro, por isso, devem ser evitadas.

### **3.4. EXTRATIFICAÇÃO SOCIAL**

Nas plataformas “offshore” a serviço da empresa Petrobrás, existem dois grupos de trabalhadores: os funcionários da Petrobrás, os petroleiros e os trabalhadores terceirizados, os contratados. O último grupo é caracterizado por indivíduos que exercem atividades que envolvem riscos maiores e mais braçais, geralmente possuem apenas o primeiro grau completo e por isso recebem menores salários. Já os petroleiros são pessoas que possuem um grau de instrução mais

elevado e que recebem mais.

A separação entre esses grupos se evidencia em ambientes como refeitórios e alojamentos. Apesar de dividirem o mesmo local para alimentação, os petroleiros procuram mesas menores e mais reservadas, afastando-se dos contratados. Mas é nos alojamentos que a distinção entre eles se torna mais evidente: enquanto os contratados dividem o mesmo ambiente de descanso, em alojamentos, sem a mínima privacidade, os petroleiros dormem em suítes individuais, ou seja, quanto mais baixo o nível de escolaridade e de hierarquia, menor o espaço físico disponível.

Enfim, essa hierarquização a bordo, apesar de necessária, torna a convivência entre os funcionários áspera e faz crescer mais o sentimento de solidão, por isso é preciso ser reavaliada e trabalhada.

### **3.5. A FADIGA**

A fadiga em uma plataforma “offshore” é muito comum e o aumento de casos de pessoas enfatigadas está intimamente ligado ao grande número de horas de trabalho e principalmente a falta de privacidade nos alojamentos: o fato de o indivíduo ter que dividir o quarto com outros que trabalham em turnos distintos não conseguindo estabelecer hábitos como, por exemplo, horários regulares para dormir, rituais pré-sono, entre outros, repercute diretamente e negativamente na qualidade do sono. Esses fatores geram um clima de desânimo que acabam por atrapalhar o desempenho do funcionário em seu ambiente de trabalho.

### **3.6. O ISOLAMENTO**

A saudade e a solidão são um dos principais sentimentos vivenciados pelos trabalhadores, os quais se intensificam por estes não contarem com uma infra-estrutura a bordo que garanta meios de comunicação com a família. Algumas plataformas possuem cabines telefônicas e até mesmo serviço de internet, no entanto não é a maioria.

Tais sentimentos advindos do isolamento são totalmente reprovados a bordo, tanto por parte do empregador, tanto pelo próprio trabalhador. Os primeiros têm em mente que estas emoções são incompatíveis com o trabalho “offshore” e para os outros a questão cultural que propaga a idéia de um super homem: o homem que não chora e, portanto, não sente é seriamente considerada.

Essas idéias tornam o cotidiano a bordo extremamente hostil, individualista e competitivo, e piora os efeitos do isolamento para o trabalhador.

### **3.7. QUESTÕES FISIOLÓGICAS**

As convenções internacionais instituídas pela IMO (Organização Marítima Internacional), juntamente com normas estabelecidas pelas empresas impõe regras que garantem a integridade física do trabalhador em plataformas, apesar disso, o risco não é descartado; não é incomum ocorrerem casos de incêndios, escapamento de gases tóxicos, por exemplo. E o indivíduo é obrigado a conviver 24 horas por dia sob esta tensão.

O fato de o indivíduo ser obrigado a conviver 24 horas sob tensão, aliado a outros como a vertigem, o medo, que pode ocorrer como consequência da elevada altura em que se encontram as plataformas- são cerca de 30 metros-, solidão, dentre outros contribuem para desgastar

consideravelmente a parte emocional do trabalhador. No entanto, a saúde mental dos trabalhadores não está sendo observada e devido a isso muitos indivíduos despreparados física e mentalmente são admitidos representando o que aumenta as possibilidades de acidentes.

É preciso que haja uma seleção rigorosa ou uma preparação física e mental eficiente do trabalhador antes do embarque. Da mesma forma que são ministrados cursos contra sinistros e adestramentos para situações diversas antes do tripulante embarcar, deveriam, também, haver uma preparação física e mental do mesmo, no sentido de garantir que o indivíduo tenha condições de tolerar a rotina de trabalho e psicológicas, para que este lide com as situações delicadas de um ambiente de plataforma de uma forma mais tolerante.

### **3.8. EMPREGADOR E EMPREGADO**

As pesquisas têm mostrado que o empregador de plataformas de petróleo tem deixado a desejar em questões que se referem à qualificação do funcionário que vai atuar em uma plataforma e na relação patrão-funcionário.

Todo o treinamento feito é voltado para a segurança no trabalho e o aprendizado de técnicas operacionais; não existe muita preocupação das empresas no que diz respeito ao relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho a bordo. E isso tem uma influência muito negativa, visto que em situações problemáticas não se pode contar com uma relação coletiva e eficiente.

Outro ponto que tem resultado em casos de falta de identidade e de comprometimento com o trabalho a bordo é a ausência de “feedback” do empregador. O funcionário trabalha sem incentivos, mas sob pressão, o que desencadeia uma sensação de vazio maior em um lugar que em sua essência já traduz esse sentimento.

### **3.9. CONCLUSÃO**

O fato de uma plataforma constituir um ambiente que está sempre sujeito a acidentes fatais já é uma razão que por si só causa certa apreensão naqueles que lá trabalham e em relação a isso, apenas medidas de prevenção e qualificação profissional, podem garantir um pouco mais de segurança.

## **CAPÍTULO 4**

### **O APOIO MARÍTIMO**

#### **4.1. INTRODUÇÃO**

Este capítulo trata das condições de vida e trabalho a bordo das embarcações de apoio marítimo.

#### **4.2. CARACTERÍSTICAS DAS EMBARCAÇÕES**

As embarcações de “offshore” prestam todo o tipo de serviço necessário à manutenção de uma plataforma: desde a distribuição de suprimentos, nos PSVs, “Plataform Supply Vessel”, ao serviço de ancoragem das mesmas, feita pelos AHTS, “Anchor Handling Tug Supply”.

Os serviços prestados por essas embarcações são muito específicos e para serem feitos requerem equipamentos de última geração, que garantem a plena execução do trabalho com minimização de riscos.

Além desses equipamentos próprios para o desenvolvimento de cada operação, todos os navios desse tipo contam com sistemas de posicionamento dinâmico, que permitem a operação dessas embarcações com as plataformas, utilizando “thrusters”, azimutais, ...

### **4.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O fato de esses navios utilizarem equipamentos caros e especializados obriga as empresas a contratarem profissionais de alto nível. Visando atrair tais funcionários, as companhias oferecerem muitos benefícios relativos às condições trabalhistas, tais como: salários elevados, repouso remunerado, contribuição ao INSS, décimo terceiro salário, plano de saúde, seguro de vida, dentre outros.

Mas, o que realmente atrai a mão de obra é a questão do tempo de trabalho: enquanto na cabotagem varia de 90 a 120 dias embarcado, para 30 a 60 de repouso, no “offshore” essa rotina é de 1 para 1, ou seja, 35 dias embarcado por 35 em terra, ou 28 por 28.

A rendição é outro aspecto favorável neste setor: os tripulantes são rendidos nos dias corretos e voltam a trabalhar no tempo acertado.

Por outro lado, o serviço é mais árduo e dinâmico, pois os navios estão toda hora operando.

### **4.4. CONFORTO**

O conforto é mais um atrativo dessas embarcações: a maioria delas oferece ambientes extremamente confortáveis que garantem o bem estar do tripulante.

Os camarotes são planejados estrategicamente a fim de evitar o desconforto que pode vir a surgir devido ao excessivo balanço desse tipo de navio.

Além disso, a segurança da tripulação e a preservação do meio ambiente nessas embarcações são muito valorizadas e cobradas por parte das empresas e da diretoria de portos e costas (DPC). O que minimiza os riscos para o marítimo.

#### **4.5. DIFICULDADES**

Apesar de os benefícios oferecidos nas embarcações de apoio serem muito atraentes, elas podem oferecer alguns malefícios bastante relevantes, tais como:

Essas embarcações, com raras exceções, costumam ser menores do que os navios que fazem cabotagem, por isso, náuseas e mal estar físico são bastante comuns. Existem muitos casos de o funcionário pedir demissão pelo fato de não ter se adaptado a esta situação.

Além disso, o dinamismo exigido nessa atividade exige muito do corpo e da mente do funcionário, podendo levar o indivíduo à fadiga rapidamente, o que, em um ambiente de trabalho como esse representaria muito risco. Por isso é que o sindicato dos oficiais da Marinha Mercante – SINDMAR, fez imposições no sentido de a escala ser 1 por 1. É válido acrescentar que em navios de cabotagem e longo curso o serviço para o pessoal de náutica, por exemplo, é de 4 horas efetivas de trabalho para 8 horas de descanso, já nesses navios, o serviço é de 6 horas no passadiço para 6 horas de descanso, sendo que, considerando as operações do “offshore” esse tempo pode ser ampliado.

Outro aspecto diz respeito à evolução do marítimo no que diz respeito ao crescimento profissional dentro da Marinha Mercante: devido ao fato de ser 1 por 1, o oficial demora mais para ascender dentro dos postos de sua área, ou seja, para passar de segundo oficial de náutica para primeiro piloto, por exemplo, são necessários dois anos embarcados, não contando o tempo de descanso, então, em navios deste tipo ele levaria no mínimo 4 anos.

## 4.6. CONCLUSÃO

Atualmente, o “offshore” tem sido muito procurado pelos oficiais da Marinha Mercante, devido a grande quantidade de benefícios oferecidos. O que tem provocado uma evasão significativa nas empresas que fazem a cabotagem levando as mesmas a passar por problemas como falta de rendição e perda de mão de obra qualificada.

Neste aspecto, vale lembrar que os funcionários vão para aonde pagam melhor e se vive bem.

No entanto, é preciso que o trabalhador tenha conhecimento acerca dos fatores negativos dessa atividade e tenha sempre em mente os seus objetivos.

## **CAPÍTULO 5**

### **BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA**

#### **5.1. INTRODUÇÃO**

As BDCs (bandeiras de conveniência) têm afetado diretamente a navegação marítima tradicional criando grandes alterações no que diz respeito às relações trabalhistas. Nesse capítulo, discorreremos sobre os malefícios de ser um tripulante a bordo de um navio de bandeira de conveniência.

#### **5.2. DEFINIÇÃO**

Navios de bandeira de conveniência seguem as diretrizes mínimas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Federação Internacional de Trabalhadores em Transportes (ITF). Ambas as organizações adotam definições similares acerca da BDS; a ITF define o seguinte: um navio está sob bandeira de conveniência quando não há nenhum vínculo genuíno entre o armador ou proprietário e o pavilhão da embarcação, ou seja, quando a propriedade beneficiária e o controle do navio estão sediados em país ou países diferentes ao da bandeira que o navio arvora.

As Bandeiras de Conveniência começaram a ser usadas antes da Segunda Guerra Mundial, quando os registros abertos de vários países pobres possibilitaram seu uso. Hoje o número de navios BDC aumenta a cada dia, enquanto as frotas mercantes nacionais, especialmente as dos países em desenvolvimento, estão cada vez mais escassas.

Na maioria dos casos, os países que permitem as BDC não querem e/ou não podem fazer cumprir os padrões mínimos de segurança, os direitos trabalhistas, sociais ou sindicais dos trabalhadores empregados. Por outro lado, os países de procedência desses profissionais também não podem fazer muito por eles porque a eles se aplicam as normas do país da bandeira.

### **5.3. CONTRATO DE TRABALHO**

Nos contratos de trabalho, a maioria dos navios de bandeira de conveniência segue as normas da Organização Internacional do Trabalho, OIT, as quais definem condições mínimas de trabalho. Mas em geral, estas estão bem abaixo do que é pago pelas empresas de navegação tradicionais. Como, por exemplo, os salários: no Brasil um comandante de longo curso, por exemplo, recebe em torno de R\$ 10.000,00, para a OIT esse salário deve ser de no mínimo 6.000,00 correspondente a moeda corrente no país do trabalhador, o que, no caso brasileiro, representaria, atualmente, R\$ 6.000,00, ou seja, muito inferior ao que é pago pelas empresas nacionais. E é exatamente por isso que muitos armadores têm colocado seus navios em BDCs.

Cabe acrescentar que não são raros os casos de fechamento de contratos de diferente nacionalidade da do funcionário, com o intuito de o mesmo receber salário inferior ao que ganharia caso o contrato fosse feito seguindo as normas do país de origem do contratado.

Também não é menos comum encontrar um tripulante embarcado sendo que seu contrato de trabalho já venceu há meses!

Em suma, o contrato de trabalho nesses navios não passa de mera formalidade, os sindicatos, apoiados pela ITF e pela OIT, tentam mudar esse quadro, no entanto o processo não é simples, já que envolve muitos milhões de dólares.

#### **5.4. O AMBIENTE**

A primeira barreira que o tripulante em um navio de bandeira de conveniência tem de transpor é a da língua, pois esses navios se caracterizam por uma mistura grande de nacionalidades, o que dificulta muito o convívio. Conflitos étnicos religiosos são comuns, chegando, inclusive, a casos extremos de agressão e morte.

Além dessa barreira, o tripulante tem de suportar o fato de habitar acomodações “sub-standart”, ou seja, abaixo dos padrões de habitação, podendo inclusive passar a humilhação de dormir no chão junto com animais peçonhentos.

A alimentação, quando tem, também é de baixíssimo nível, sendo comum os casos de o tripulante ter que comprar peixe de pescadores em alto mar para ter o que comer.

#### **5.5. CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Enquanto em navios que não são de bandeira de conveniência os trabalhadores se revezam no serviço de quarto, ou seja, 8 horas diárias, em navios de BDC o tempo de trabalho pode se estender para além de 13 horas diárias.

Além disso, o dia do desembarque, bem como o do recebimento do salário, nunca são definidos, já ocorreu de o trabalhador pedir o desembarque e ele e sua família serem ameaçados, e por isso acabar ficando para muito além do tempo de serviço contratado.

## **5.6. CONCLUSÃO**

Como pôde ser verificado neste capítulo a bandeira de conveniência para os armadores representa uma forma de gastar menos com impostos e cumprimento de leis mais rigorosas, no entanto, para o homem do mar, desempregado e necessitado de emprego, ela representa uma forma de vida.

Existe uma pressão, de ordem financeira, muito grande em cima da continuidade da existência das BDCs, que, inclusive, são legais, mas que como vimos não agem de forma tão legais assim. É de fundamental importância que os países, membros da Organização Marítima Internacional – IMO se interessem desse assunto e tentem reverter esse jogo. Dessa forma, eles não apenas garantirão a melhoria de vida de muitos seres humanos, mas também poderão resgatar navios que deveriam estar sob suas bandeiras.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao fim deste trabalho, podemos concluir que o estresse não é um mito e sim uma realidade que tem afetado os profissionais de todos os setores da economia. E mais fortemente os profissionais da Marinha Mercante.

A mesma Marinha Mercante que em um país com milhares de quilômetros de litoral apresenta apenas 2% de sua economia voltada para si, é constituída de homens e mulheres de grande qualidade profissional que têm sido seriamente esquecidos.

Muito se faz no sentido da salvaguarda da vida humana no mar, mas pouco é feito no sentido de viabilizar o bem estar desses profissionais como ser humano que são.

Neste mundo em que as preocupações com o dinheiro estão em primeiro plano, notamos que o homem está fechando os olhos para problemas que dizem respeito a ele mesmo e nada tem feito para trazer melhorias ao seu ambiente de trabalho.

Dentro desse enfoque, seria de grande valia que o empregador reavaliasse aspectos como: a rotina de trabalho, a estratificação social a bordo e a qualificação profissional de seus funcionários. Além disso, a empresa deve repensar a sua relação com os seus empregados, pois é inadmissível que em pleno século XXI o funcionário seja visto como mais uma máquina que tem uma função a ser exercida, o trabalhador tem que ser respeitado e reconhecido pelo seu trabalho.

Como vimos, os aspectos supracitados estão intimamente relacionados com a dificuldade de viver a bordo e são motivos de acidentes no trabalho, insatisfação e principalmente, de problemas que o trabalhador levará por toda a sua vida, como a depressão.

Os profissionais de Marinha Mercante, por sua vez, têm que procurar melhor se preparar física e psicologicamente para o trabalho que exercerão, conhecendo-o e estudando-o, além de estarem sempre buscando meios de evitar rivalidades e problemas de relacionamento.

A relação entre o superior e o subordinado deve ser de bondade e não de afastamento. Devem procurar uma relação, não obrigatoriamente de amizade, mas de respeito e companheirismo, para que em uma situação de emergência ambos trabalhem de forma proativa.

É aqui sugerido que essa monografia possa servir como base para uma profunda avaliação das relações de trabalho na Marinha Mercante a fim de desbravarmos os oceanos além de nossas fronteiras fazendo crescer a nossa economia e nosso país.

Finalmente, não se deve deixar de considerar o fato de que por trás da máquina sempre existirá o homem e se esse homem que trabalha percebe seu ambiente hostil, estressante e opressor, a máquina pode vir a falhar, e, levando em consideração a especialidade do trabalho, uma pequena falha pode causar danos intensos ao meio ambiente, onerando toda a sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MUCCILLO, Maria. Sofrimento psicológico do tripulante. Revista Unificar, Rio de Janeiro, RJ, n. 19, p. 62, nov. 2003.
2. AREIAS, Edson. Fim de um pesadelo: Revista Unificar, Rio de Janeiro, RJ, n. 19, p. 72-83, set. 2004.
3. UNIFICAR. Perigo silencioso. Rio de Janeiro, RJ, n. 23, nov. 2003.
4. BORSONELLO, Elisabete Cristina; SANTOS, Leila Cristina dos; SCHIMIDT, Maria Luiza Gava. et al. A influência do afastamento por acidente de trabalho sobre a ocorrência de transtornos psíquicos e somáticos: Revista Psicologia ciência e profissão, São Paulo, SP, n. 3, p. 32-37, mar. 2002.
5. SILVA, Yone Caldas. O preparo para o trabalho de risco: Revista Psicologia ciência e profissão, São Paulo, SP, n. 4, p. 2-15, abr. 2000.
6. PENA, Anderson Córdova. Relato de pesquisa: a influência do contexto ambiental nos trabalhadores off- shore de uma plataforma petrolífera: Revista Psicologia ciência e profissão, São Paulo, S, n. 1, p. 112-119, jan. 2002.
7. 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.
8. LADEIRAS, Fernando Alves. Visita de familiares de tripulantes a bordo: Diário de Bordo, Rio de Janeiro, RJ, p. 7, out. 2002.

9. A TRIBUNA. Nas cartas, medo e pedido de auxílio. Santos, maio 1986.