

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

**QUALIDADE DE VIDA DO OFICIAL DA MARINHA MERCANTE:  
PERSPECTIVAS E FRUSTRAÇÕES**

**Por: Raphael Blese de Paula**

**Orientador  
Professor Carlos Roberto  
Rio de Janeiro**

**2011**

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

**QUALIDADE DE VIDA DO OFICIAL DA MARINHA MERCANTE:  
PERSPECTIVAS E FRUSTRAÇÕES**

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 Máquinas (FOMQ) da Marinha Mercante.

Por: Raphael Blese de Paula

**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**

Agradeço a Deus pela oportunidade de conhecer e ingressar na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, e a todos aqueles que direta ou indiretamente possibilitaram a realização do presente estudo. Em especial aos meus familiares, principalmente mãe e pai, como também minha namorada e amigos que acreditaram sempre na minha capacidade de vencer e pelo apoio incondicional nesses três anos, mesmo estando pouco tempo juntos aprendemos a lidar com a saudade e a distância de modo tolerável.

E também gostaria de prestar uma homenagem a todos os professores, amigos de turma e a todos que estudam sobre Marinha Mercante, divulgando conhecimento, notícias e estudos, que sem essas informações talvez esse trabalho não pudesse ter sido desenvolvido e aos funcionários da biblioteca da EFOMM e meu orientador.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho principalmente a todos os alunos da Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, e também a todos os outros que estão ingressando na Marinha Mercante. Em especial a minha mãe e meu pai os quais foram responsáveis por minha educação e que ofereceram apoio incomensurável fazendo todos os problemas parecerem mínimos. Dedico também aos meus amigos que estiveram ao meu lado nesses três anos aprendendo a lidar com meus defeitos.

## RESUMO

O presente estudo objetiva informar aos futuros Oficiais da Marinha Mercante, problemas que eles poderão encontrar a bordo tanto em viagens de navio como em suas estadias em plataformas.

Essa monografia aborda o trabalho do marítimo, particularmente o trabalho embarcado, cuja tripulação está exposta a longos períodos em viagem, longe do convívio familiar e social, o que pode acarretar sofrimento psíquico.

Devido às informações de oficiais que estão trabalhando atualmente, tanto novos como antigos na profissão, para tentar apontar as mudanças e perspectivas com base nessas mudanças, concluímos que o bem-estar a bordo vem melhorando gradativamente em relação ao passado, todavia ainda há muita coisa por fazer para melhorar a qualidade de vida do Oficial Mercante.

Palavras chaves: Qualidade de vida, estresse, isolamento afetivo e social, valorização do marítimo, sofrimento psíquico e bem estar do funcionário embarcado.

## **ABSTRACT**

This study aims to inform future Merchant Navy Officers, problems they may encounter while traveling aboard both the ship and stay in their platform.

This monograph discusses the work of the sea, particularly the work onboard, the crew is exposed to long periods on the road, away from family and social life, which can result in psychological distress.

Due to information officers who are currently working, both new and old in the profession to try to point the changes and prospects based on these changes, we conclude that the well-being on board has been improving gradually in the past, however there is still much for do improve the quality of life of the Official Merchant.

Keywords: quality of life, stress, emotional and social isolation, recovery of the sea, psychological distress and well-being of the employee on board.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 – MARINHA MERCANTE	13
1.1. Introdução	13
1.2. Atual Conjuntura	13
1.3. Dias melhores para o setor naval	14
2 – BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA	15
2.1. Introdução	15
2.2. Países Asiáticos	15
2.3. Tripulação	16
3 – COTIDIANO A BORDO	17
3.1. Introdução	17
3.2. Comunicação	17
3.3. Serviço de “quarto” no passadiço	18
3.4. Serviço no Centro de Controle da Casa de Máquinas (CCM) e Casa de Máquinas	19
3.5. Lazer a bordo	20
4 – A FORMAÇÃO PROFISSIONAL MARÍTIMA	21
4.1. Introdução	21
4.2. Fim do PIM (Período de Instrução do Mar)	21
5 – O TRATAMENTO DE HOMENS E MULHERES A BORDO	23
5.1. Introdução	23
5.2. Presença da mulher no campo marítimo	23
5.3. Mulher a bordo	24



6 – O SOFRIMENTO PSICOLÓGICO A BORDO	26
6.1. Introdução	26
6.2. Tempo embarcado	28
6.3. A distância da família	29
6.4. Confinamento	31
6.5. Falta de reconhecimento	32
6.6. Acordo de trabalho	35
6.7. Um “homem especial”	35
7 – PROBLEMAS A BORDO	36
7.1. Introdução	36
7.2. Hierarquia	38
7.3. Problemas entre tripulantes	39
7.4. Piores perfis para se montar uma tripulação	40
7.5. Ruídos	41
7.6. Problemas gerais	42
8 – A FADIGA E O ESTRESSE NO MEIO MARÍTIMO	43
8.1. Introdução	43
8.2. Fadiga	44
8.3. O que fazer com a fadiga de bordo?	45
8.4. Estresse	46
8.5. Como reduzir o estresse no trabalho	47
9 – ANO MARÍTIMO	48
9.1. Introdução	48
9.2. O tempo	49
9.3. Emenda Constitucional	49
9.4. Conclusão	50

	10
10 – VIDA DO MARÍTIMO _____	52
10.1. Introdução _____	52
10.2. Mudando o cotidiano a bordo _____	54
10.3. Vida dos trabalhadores de uma plataforma (P-43) _____	55
10.4. Bebidas alcoólicas e drogas a bordo _____	56
11 – MARINHA MERCANTE: UM FUTURO PROMISSOR _____	57
11.1. Atualmente _____	57
11.2. Ampliação do mercado de trabalho _____	59
11.3. Maior pólo de exploração marítima de petróleo _____	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS _____	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	63

## INTRODUÇÃO

Bem, ao longo desses três anos descobri uma profissão nova, que não é muito conhecida por boa parte da população brasileira, apesar do transporte marítimo ser o mais antigo e a maior via pela qual se deslocam as mercadorias entre vários países do globo, aproximando pessoas e culturas dos mais diversos cantos do mundo, além do que o transporte marítimo é de extrema importância para a economia mundial, e obviamente para economia brasileira. Aproximadamente 90% do comércio externo brasileiro é realizado por via marítima.

Durante a escolha profissional, existem influências que depois serão decisivas para o começo da carreira. Alguns exemplos que podem definir tal escolha são: a carreira que dá mais retorno financeiro, a que tem maior oferta de vagas, entre outros.

Dessa maneira cada carreira tem prós e contras. A despeito disso, o que acontece de uma forma geral é o consenso de não existir profissão que alguém aconselhe a seguir, como se nenhuma delas tivesse algo atrativo. Esses conselheiros acabam passando suas frustrações, com opiniões negativas a respeito disso, com informações que dizem somente às suas experiências subjetivas. Não atentam para o fato que cada um escreve sua história de maneira diferente.

Pode-se garantir com absoluta segurança que nenhuma carreira promete sucesso total ou fracasso completo. O que faz a diferença é a motivação, a formação e o que definiu a escolha. Imagine que alguém decida exclusivamente pelo retorno financeiro. O primeiro revés nesse item pode levar a desistência, ao passo que quem faz a escolha integrando seus critérios pode persistir mais e ter um desempenho melhor.

Sem dúvida o que leva a maioria das pessoas a ingressar nessa carreira é o curto tempo de curso e a boa remuneração inicial. Antes de entrar na escola é normal não saber o que esperar da carreira, o que é ser um Oficial de Marinha Mercante. Durante o período da escola é comum

procurar conhecer e conversar com profissionais do ramo para ter uma idéia do que é trabalhar embarcado, mas com certeza só durante a praticagem é possível ter uma idéia mais concreta, conhecendo a rotina e as obrigações da profissão.

A grande maioria das profissões tem limites. Pode ser um limite de idade, de legislação, de mercado ou mesmo de cultura. Por exemplo, o Oficial de Marinha Mercante, ou qualquer marítimo, nunca deixa de ser marítimo. Um Oficial ou Praça das Forças Armadas ou auxiliares, quando se aposentam, vão para a reserva. O mesmo é válido para qualquer funcionário público. Nenhuma profissão é como a nossa. Por exemplo, somos habilitados a trabalhar qualquer tipo de embarcação, não temos o limite de idade para embarcar...

Diferente do que acontece em outras carreiras, o recém-formado em Ciências Náuticas não tem dificuldades em encontrar um emprego.

Um dos erros da formação do Oficial Mercante começa durante o processo seletivo, pois não há nenhum acompanhamento para saber se a pessoa é capaz de viver confinada grande parte do tempo com pessoas desconhecidas e longe de tudo e de todos que conhece. Outra falha é a falta de conhecimento sobre a profissão, a maior parte dos futuros marítimos não sabe exatamente o que encontrar a bordo, e acabam chegando totalmente inaptos tanto fisicamente quanto mentalmente.

O objetivo dessa monografia é esclarecer aos futuros Oficiais de Marinha Mercante, como é a vida a bordo, por isso procurei coletar opiniões sobre a profissão de homem do mar, com marítimos mais antigos e oficiais mais novos, suas frustrações sobre a carreira e perspectivas para o futuro.

# **CAPÍTULO 1**

## **MARINHA MERCANTE**

### **1.1. INTRODUÇÃO**

Marinha Mercante é o conjunto de navios, portos, estabelecimentos e tripulações que permitem o transporte marítimo de mercadorias e passageiros. Globalmente, o conceito distingue-se da Marinha de Guerra, conjunto de recursos navais, materiais e humanos que ter por fim a defesa de um país e manutenção da segurança do comércio marítimo.

### **1.2. ATUAL CONJUNTURA**

O Brasil é um país marítimo. Não só pela vastidão da costa brasileira, com cerca de oito mil quilômetros, onde se desenvolve intensa atividade pesqueira, como também pelo fato de se extrair mais de 80% da sua produção de óleo e gás do fundo do mar. E é uma vocação marítima para longos percursos, uma vez que cerca de 95% do volume total de exportações e importações brasileiras, superior a US\$ 160 bilhões, são transportados em navios, pelos quatro oceanos do planeta.

Essas características são forte indutoras de uma indústria marítima sólida, de uma vigorosa Marinha Mercante, formada por companhias de navegação com frota diversificada de

navios de cabotagem e longo curso e por empresas de construção naval e reparos bem estruturados e competitivos.

### **1.3. DIAS MELHORES PARA O SETOR NAVAL**

O setor de construção e reparação naval é benéfico para toda a sociedade brasileira, pela importância dessa indústria para o desenvolvimento do Estado e para geração de empregos.

O Brasil possui as quatro pré-condições para o estabelecimento de uma política industrial para o setor: possui um parque industrial montado e pronto para voltar a funcionar, necessitando de muito pouco investimento para sua modernização; recursos financeiros, oriundos do Fundo da Marinha Mercante; mão-de-obra qualificada esperando ser convocada para retomar seus postos de trabalho; e, por fim, o que poucos países do mundo em desenvolvimento possuem: demanda não induzida.

Referimo-nos, especificamente, à abertura da exploração de petróleo em nosso país, que fará do Brasil um grande pólo da indústria petrolífera mundial, podendo gerar aqui emprego e renda para nós, brasileiros.

## **CAPÍTULO 2**

### **BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA**

#### **2.1. INTRODUÇÃO**

Bandeira de Conveniência já se tornou sinônimo de irresponsabilidade dos proprietários, que utilizam das facilidades do registro aberto para deixar de lado o cumprimento de seus deveres e reduzir custos. As normas de saneamento, segurança e proteção ambiental, nestes casos, ficam em segundo plano. O resultado disso já é conhecido: um número cada vez maior de países sem condições de inspeção de navegabilidade e legalidade, muitas vezes até sem saída para o mar, que administram a vida de seus marítimos de forma precária a milhares de quilômetros de distância de suas embarcações.

#### **2.2. PAÍSES ASIÁTICOS**

As bandeiras de conveniência são uma problemática ainda maior nos países asiáticos. Donos de grande parte da mão-de-obra para o mercado mundial, estas nações têm mostrado cada vez menos preocupação com a vida de seus marítimos, seja no tocante às condições de vida de bordo, seja na remuneração oferecida a estes. Salários mal pagos e até não pagos, péssimas condições de acomodação a bordo, alimentação precária, inexistência de assistência médica ou

descanso, abusos físicos, psicológicos e abandono são apenas algumas práticas já consideradas comuns nos relatórios da IMO.

### **2.3. TRIPULAÇÃO**

A tripulação normalmente é recrutada em países onde a mão de obra é mais barata (Filipinas e Índia), que recebe salários muito baixos, sem contrato de trabalho, vive em condições precárias a bordo, trabalha longos períodos de horas extras sem descanso, ganha atendimento médico inadequado e o repatriamento (volta para a casa) é custeado pelo próprio trabalhador.

Dentre os exemplos de países que adotam a bandeira de conveniência, atualmente estão: Bahamas, Bermudas, Bolívia, Camboja, Chipre, Costa Rica, Filipinas, Guiné Equatorial, Honduras, Ilhas Cayman, Ilhas Cook, Panamá.



## **CAPÍTULO 3**

### **COTIDIANO A BORDO**

#### **3.1. INTRODUÇÃO**

O dia a dia do trabalho embarcado em termos gerais é definido pelos trabalhadores como uma rotina, uma monotonia, sem que nada ou muito possa interferir no seu curso. O que interfere nesse mesmo hábito é a pane. O costume também permeia as relações interpessoais a bordo.

Ela ultrapassa as relações de vida e trabalho a bordo e acentua o isolamento social inerente ao trabalho embarcado, fonte de sofrimento psíquico, e passa ter como uma das possibilidades de alívio à chegada em terra. A rotina pode inclusive gerar um sofrimento ainda maior no trabalhador (que tenta se esquecer da condição de embarcado) quando este se percebe impotente diante do confinamento.

#### **3.2. COMUNICAÇÃO**

Há 20 anos não existia internet, telefone via satélite, sistema de televisão via satélite (Sky). Hoje temos uma variedade de meios para nos mantermos conectados com o mundo

exterior. Internet, telefone via Vsat, sistema de televisão via satélite e se tudo falhar ainda tem o Inmarsat e o SSB. A notícia chega a tempo real através dos e-mails de bordo ou pessoal.

### **3.3. SERVIÇO DE “QUARTO” NO PASSADIÇO**

O “quarto”, consiste de um regime de trabalho onde as 8 horas diárias estão divididas em dois turnos diários e fixos de 4 horas, intercalado por um período de “descanso” de oito horas. É o regime a que estão submetidos os Oficiais de Náutica (ON).

Os Oficiais de Náutica desenvolvem sua função (ou melhor, parte dela), no passadiço (Sala de Controle de Navegação), e são responsáveis por todas as atividades relacionadas à navegação, entre as quais estão: traçar a derrota (rota/destino) do navio nas cartas náuticas e submetê-la à aprovação do Comandante, fazer as atualizações das cartas náuticas (que consiste na marcação dos pontos onde se encontram navios naufragados), sinalizações do navio e atualização do diário de navegação, onde deverão ser anotadas todas as ocorrências do navio durante o seu “quarto” de serviço. Além dessas, o Oficial de serviço tem também a atribuição de “vigia”, pois deve realizar constantemente a leitura dos instrumentos de navegação, principalmente o radar e observação direta das imediações do navio até o horizonte, com a finalidade de detectar a presença de outras embarcações em suas proximidades, para que não ocorra nenhum acidente.

Torna-se importante ressaltar também que, além das atividades desenvolvidas no passadiço em seu período do “quarto”, os Oficiais de Náutica desenvolvem outras atividades em outros locais do navio, durante o período de suposto “descanso”. O 1º Oficial de Náutica é o responsável por toda a documentação referente aos contratos dos tripulantes a bordo, e as informações sobre os mesmos junto a Empresa. Aos 2ºs Oficiais de Náutica cabe a responsabilidade pelos equipamentos de segurança individuais de trabalho, contra incêndio e de salvatagem.

### **3.4. O SERVIÇO NO CENTRO DE CONTROLE DE MÁQUINAS (CCM) E CASA DE MÁQUINAS**

Os Oficiais de Máquinas são responsáveis pela gestão do serviço e do restante do pessoal da seção de máquinas. As tarefas dos oficiais de máquinas consistem em controlar e participar na manutenção de sistemas elétricos, eletrônicos e mecânicos do navio, sobretudo dos sistemas de propulsão e de produção de energia, em definir as necessidades de aprovisionamento de combustível e de outros materiais da seção de máquinas, em superintender tecnicamente na manutenção preventiva e reparação das máquinas e do equipamento do navio, garantindo a conformidade com as especificações e normas, em detectar e resolver problemas que surjam no decurso do trabalho, aplicando conhecimentos teóricos e práticos e coordenar o trabalho do restante pessoal de máquinas.

No CCM está localizado um computador, que fornece aos Oficiais de Máquinas todas as informações sobre o funcionamento das instalações, monitorando variáveis como: pressão, temperatura, vazão, nível e rotação dos diversos sistemas de equipamentos em operação, como também sobre as válvulas, níveis de água e pressão da caldeira, para o navio navegar em perfeitas condições.

Embora nas anteparas dos conveses do navio encontremos vários cartazes afixados sobre a necessidade do uso de equipamentos individuais de segurança, e na Casa de Máquinas existirem também vários cartazes informando que não é permitida a permanência neste local sem o capacete e os fones de ouvido, isto na verdade nem sempre acontece. A Casa de Máquinas apresenta também em seu espaço físico o perigo de se adquirir queimaduras graves, pois as tubulações aquecidas nem sempre apresentam isolante térmico em toda a sua extensão.

O trabalho embarcado é realizado sob intensa carga de trabalho, seja ela de natureza física, cognitiva ou psíquica. A dimensão física é amplamente exigida no trabalho de convés, principalmente na faina de limpezas dos tanques, onde o trabalhador deve assumir posturas

inadequadas, levantamento de peso durante longas jornadas de trabalho. Todas essas atividades realizadas sob intensa variedade climática. Essa dimensão pode também ser notada na Casa de Máquinas, onde o trabalho é realizado sob altas temperaturas, ruídos e vibrações e o serviço de manutenção e operação de válvulas é feito manualmente pelo oficial de serviço. Os trabalhadores das máquinas estão também expostos a queimaduras, inalação de vapores de óleo combustível e irritações devido ao contato do mesmo com a pele e olhos devido à falta da utilização de equipamentos de proteção.

### **3.5. LAZER A BORDO**

Os conveses dispõem de áreas de lazer para a tripulação jogar bola ou fazer um Cooper (se o mar estiver de almirante), dispõe de academia a bordo, salão de descanso com TV, frigobar, DVD disponível com filmes, revistas e jornais atualizados para entretenimento da tripulação.

Existem bons camarotes individuais e duplos para oficiais, além de bons banheiros individuais para cada tripulante. É permitido por algumas empresas que as esposas de seus marítimos viajem junto deles. Os camarotes dos oficiais possuem geladeira, TV e vídeo.

## **CAPÍTULO 4**

### **A FORMAÇÃO PROFISSIONAL MARÍTIMA**

#### **4.1. INTRODUÇÃO**

A formação profissional marítima se faz em dois níveis (Oficiais e guarnição) e de forma bastante distinta entre si, porém ambos os cursos de responsabilidade do Ministério da Marinha. O curso de formação de Oficiais de Marinha Mercante é ministrado no Rio de Janeiro pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA) e em Belém pelo Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar (CIABA).

Na EFOMM são formados Oficiais em duas opções de curso: o de náutica e o de máquinas. Tanto num curso quanto no outro, os alunos estudam na escola no regime de internato durante 3 anos. Após o término do terceiro ano, o aluno realizará obrigatoriamente o período de estágio. Ao terminar o curso, o aluno será declarado Bacharel em Ciências Náuticas.

#### **4.2. O FIM DO PIM (PERÍODO DE INSTRUÇÃO DO MAR)**

Com o PIM havia a noção do que era a Marinha Mercante e o aluno podia terminar o curso, ou melhor, acompanhar as aulas da EFOMM, com maturidade e entendimento. Receber um estagiário a bordo (do PIM) para ensinar, é bem diferente da chegada de um praticante recém-

formado atualmente, pois o aluno já chegava com uma boa bagagem profissional por ter embarcado anteriormente uma vez que agora existem alunos que nunca pisaram em um navio mercante, não fazem ideia como é a vida a bordo. Hoje ao chegar bordo o praticante está bem aquém do esperado pela empresa de navegação. Claro que esses alunos procuram corrigir suas deficiências e se ajustam.

O PIM era o diferencial, era o que tornava os cursos da EFOMM diferenciados de qualquer outro. A mente abria de tal maneira que o indivíduo ganhava maturidade antes do tempo, pois quando retornava à escola após esse período embarcado tinha um senso de responsabilidade pela carreira. Quando voltava, para completar o curso, tinha uma visão mais abrangente da profissão.

Quando passavam pelo estágio já vinham totalmente focados no que era importante aprender e rapidamente pegavam as “manhas” da profissão. Logo tinham segurança para assumir um passadiço ou uma praça de máquinas. Prontos para criar, criticar e executar.

## **CAPÍTULO 5**

### **O TRATAMENTO DE HOMENS E MULHERES A BORDO**

#### **5.1. INTRODUÇÃO**

Todos deveriam saber que as mulheres são tão capazes quanto os homens no desempenho de suas funções, mas existem questões importantes que ainda diferenciam o tratamento entre eles. Ainda existem conflitos devido a pensamentos medíocres de alguns marítimos que não sabem tratar com igualdade e respeito às Oficiais. Também vale ressaltar que ainda existem algumas empresas de offshore que não disponibilizam estrutura (exemplo: banheiros individuais) para as mulheres, apesar do crescimento do número de marítimas. Pensando no grupo que está embarcado seria conveniente para o bem estar abrirmos nossas mentes e aceitarmos que as mulheres chegaram à Marinha Mercante para somar forças e não para subtrair.

#### **5.2. PRESENÇA DA MULHER NO CAMPO MARÍTIMO**

A ausência de uma legislação que considere a participação feminina, aliada as especificidades da profissão, contribui para o crescimento das diferenças entre a quantidade de fainas aos homens e as apresentadas às mulheres.

Em pleno século XXI, as mulheres ainda se deparam com preconceito e na Marinha Mercante essa questão está historicamente ligada à cultura, aos costumes e ao desenvolvimento econômico de cada país. Segundo um estudo de 2003 da OIT sobre a “gente do mar do sexo feminino”, as mulheres representam apenas entre 1% e 2% dos 1,25 milhões de marítimos envolvidos com os cerca de 87.000 barcos do mundo.

### **5.3. MULHER A BORDO**

Estamos vivendo um momento em que a presença das mulheres no mercado de trabalho em diversas áreas vem tomando uma posição de destaque e da mesma maneira na Marinha Mercante, apesar de todas as dificuldades.

Desde 1998, com o ingresso das mulheres na EFOMM, o espaço de trabalho a bordo vem sendo cada vez mais dividido entre homens e mulheres.

É recente ainda a mulher na Marinha Mercante assumindo postos de oficiais e tendo como subordinados muitos homens que, mesmo não gostando de ter uma mulher como superior, devem respeitar. Essa dificuldade de aceitar as ordens das Oficiais ocorre de modo mais grave a bordo do que na maioria dos outros empregos, uma vez que estamos iniciando a segunda década com participação feminina. Hoje temos mulheres no comando de embarcações mercantes, o posto mais alto para uma Oficial de Náutica, e em breve teremos mulheres como Chefe de Máquinas na Marinha Mercante Brasileira.

Por muitas vezes tiveram e ainda tem que lutar para impor respeito. Já não querem ser tratadas de maneira diferente só porque são mulheres, nem querem ser poupadas de seus serviços, muito menos que duvidem da sua capacidade. São mulheres que estudaram para chegar até onde



chegaram, capacitadas, que se dedicam a profissão em busca de se estabelecerem como boas profissionais e que querem chegar aos postos máximos, seja Comandante ou Chefe de Máquinas.

Não deveriam sofrer discriminação de nenhuma espécie pelo fato de serem mulheres, querem ser reconhecidas pelo espaço que conquistaram no mercado de trabalho, como profissionais competentes e que merecem respeito dos companheiros de tripulação. Por outro lado, sabe-se que também existem embarcações com tripulações que tratam a mulher com o respeito que merecem, mas isso não é tão comum para a maioria das mulheres. As empresas que ainda tem profissionais com esse tipo de mente preconceituosa deveriam fazer alguma coisa para que isso mude. Há oito anos só existiam quinze Oficiais do sexo feminino. Hoje esse número já aumentou (e muito) e a tendência é que continue aumentando a cada ano.

## **CAPÍTULO 6**

### **O SOFRIMENTO PSICOLÓGICO A BORDO**

#### **6.1. INTRODUÇÃO**

Não é por acaso que o homem do mar carrega saudades, vive a natureza sem poder desfrutá-la. A vivência de uma tripulação, cujo tempo embarcado é, em média, de 90 dias por 30 dias em terra quando na costa brasileira (cabotagem) e de até nove meses por três meses se estiver cumprindo rota de longo curso (internacional), se dá sob constante conflito, pois prevalece uma luta interna frente ao dilema da ambigüidade presente: de um lado, o gosto pelo trabalho e de outro, o sofrimento que precisa ser administrado, levando a um estado de acomodação psíquica, deixando marcas profundas e debilitando a saúde da tripulação.

Os depoimentos colhidos durante o período de pesquisa deste trabalho dão uma amostra da dimensão deste sofrimento. Apresento alguns desses depoimentos para ilustrar e dar visibilidade ao que se encontra no subjetivo desses trabalhadores: “a maior doença é a depressão, a gente fica muito tempo embarcado, longe da família e de todos”; “engordei de tanta ansiedade; o confinamento é grande”; “o fuso horário acaba com a gente e o turno alternado também”; “numa projeção de 30 anos passamos em média 21 anos fora de casa”. Diante deste contexto desenhado pelos próprios atores, é preciso, também, considerar que a ausência de atendimentos às necessidades psicológicas agride fortemente a preservação da integridade social e os valores essenciais à própria condição humana. Não se perceber reconhecido pelo trabalho que realiza causa sofrimento e ameaça severamente a saúde. De acordo com o relato das queixas dos

trabalhadores, esta falta de reconhecimento fica comprovada, transformando-se em outra fonte de agressão e sofrimento.

O aquaviário tripulante, em geral, não se percebe valorizado pela empresa a que está vinculado e tão pouco reconhecido pela sociedade. Em alguns casos nem pela própria família. As falas a seguir expressam isso de uma forma clara e contundente: “uma profissão como a nossa não pode ficar no anonimato”; “não podemos ser visto pela sociedade, nem pelo governo e nem pela empresa e somos responsáveis por um patrimônio imenso e de poder avassalador para o bem estar e preservação do meio ambiente”; “poderíamos receber ao menos um elogio da nossa empresa de vez em quando, já seria um alento”; “quando o tripulante se aposenta, não tem mais o ambiente em casa, os hábitos são outros, o horário das refeições é diferente... Passa a se ter um estranho, não houve convivência, passamos a vida fornecendo, provendo a família, mas aí...” Uma forma de lidar com a vida, sem dúvida, conflituosa, é usar de mecanismos de defesa. A convivência diuturna com agentes de riscos químicos, físicos, a falta de segurança e acidentes, gera uma perspectiva de impotência sobre os mesmos, acaba desencadeando esses mecanismos como uma maneira de enfrentamento aparentemente controlado diante do sofrimento instalado. Quando os tripulantes afirmam “trabalhamos com muito calor, bota de segurança pesada, ruído intenso, no final do dia a gente está morto, termina o trabalho e a gente só quer ir para cama dormir, nem para falar se tem vontade”, fica comprovado e compreensível o desgaste físico durante uma jornada de trabalho.

Ao perguntar aos tripulantes o que lhes dá mais prazer no trabalho, ouvi respostas como esta: “o dia do desembarque”. O depoimento espontâneo leva a outra esfera de influência e inferência do trabalho dos marítimos sobre a vida particular dos mesmos que é a família. A ausência dos laços da família provoca um sentimento de perda, uma vez que o marítimo perde o nascimento de um filho (a), aniversário de 15 anos, formaturas e casamentos destes e até nos momentos mais tristes como falecimentos de pais e/ou parentes próximos, sem falar no Natal e Ano Novo a bordo. Pois estas e outras razões, as principais queixas e reivindicações recaem sobre a jornada de trabalho prolongada e o cartão de embarque. A incerteza de desembarque persegue uma tripulação como um fantasma e a menor possibilidade de não poder ser substituído para

cobrir sua “folga”, passa a gerar um alto grau de ansiedade que altera totalmente seu comportamento, reconhecido pela categoria com a chamada “febre do rato”.

Viver no mar, assumir a responsabilidade direta pela segurança da embarcação, da carga e das vidas humanas a bordo, combinadas com a necessidade de relacionar-se por um longo período com as pessoas as quais, muitas vezes, não tem qualquer identificação, mas sem poder afastar-se, e sim, ter que conviver dia e noite, não só no horário determinado de seu turno, mas a todo o momento e num espaço exíguo, exige do aquaviário um esforço muito maior de acomodação psicológica.

Sem contar que a Marinha Mercante guarda resquícios da Marinha de Guerra, possuindo uma estratificação social a bordo, ainda um tanto rígida, onde de um lado ficam os oficiais e do outro os subordinados.

Dependendo da política da empresa, encontramos, inclusive, separação nos salões destinados ao lazer. Mesmo assim, diante de qualquer sentimento adverso este tem que ser sufocado e até mesmo substituído pelo espírito do corpo tipicamente oriundo da doutrina militar principalmente para execução de determinadas operações, onde começa a imperar a prática da multifuncionalidade, como as manobras de atracação e desatracação, apesar de serem consideradas de grande perigo. Mas pela natureza da tradição da gente do mar, o trabalhador não pode mostrar seus verdadeiros sentimentos, pois sabe que os colegas, a empresa, e ele mesmo, esperam dele próprio o constante enfrentamento das situações.

## **6.2. TEMPO EMBARCADO**

Devido ao tempo embarcado, a mudança de humor do aquaviário muda a todo instante. A maior parte da vida do marítimo é vivida a bordo. Variando de empresa, de tipo de embarcação, a escala muda. Temos os 14 dias do mar por 14 dias em terra e 28 por 28 para plataformas, 35 por

35 e 42 por 42 para offshore, 60 por 30, 90 por 30 e 120 por 60 para cabotagem e 270 por 90 para longo curso.

### **6.3. A DISTÂNCIA DA FAMÍLIA**

A família para o trabalhador embarcado assume dois lugares importantes na sua vida de trabalho, embora conflitantes. O primeiro é do estímulo, pois é com o pensamento de que poderá lhe assegurar uma melhor condição de vida, que ele vivência o trabalho embarcado; o segundo é a perda, da saudade, da distância e de tudo aquilo que está relacionado ao “contato com a terra”. Ela é o núcleo das dificuldades relacionadas ao tempo embarcado, fonte geradora de sofrimento e, simultaneamente, de trabalho. Contém o impulso para trabalhar e o impulso para retornar.

O principal mecanismo de defesa contra o sofrimento é debruçar-se sobre o trabalho; mecanismo utilizado por todos os trabalhadores, mas resultado das vivências distintas relacionadas à família: o reconhecimento da falta ou sua negação.

É o que parece ocorrer com os marítimos embarcados que ao se debruçarem sobre o trabalho “para não terem tempo de pensar na família” ou na tentativa de “negar a falta”, acabam por realizar um trabalho “não pago” na busca do alívio do sofrimento, ou seja, recebem um salário bem inferior a quantidade de trabalho que exercem. A Empresa parece explorar esse mecanismo em favor da produção, já que segundo relato dos próprios trabalhadores, o trabalho continua a ser realizado e com eficiência mesmo após a redução do número de tripulantes e a deficiência de material a bordo.

O lugar que ocupa as famílias, na vida dos trabalhadores embarcados, é privilegiado e esses costumam trabalhar ou mesmo “viverem” para elas. Entretanto, poucos conseguem conviver com a família. Não vêem os filhos nascerem, e nem crescerem, como também não participam de sua educação. Se o pai ou a mãe, ou qualquer parente venham a falecer, não podem

comparecer à cerimônia fúnebre. Podem inclusive ficar sem notícias das famílias por longos períodos, já que as ligações internacionais marítimas são muito caras.

O isolamento da família, 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 do regresso a terra.

Outra fonte de satisfação para o trabalhador embarcado é o desembarque que representa uma possibilidade de um contato social mais amplo com a família, amigos e outras culturas.

A maioria dos trabalhadores embarcados tem poucos amigos em terra, estando seu círculo social restrito à família. Nesses casos os amigos referidos, são sempre irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas, primos e primas.

Embora um pouco rara, existe a amizade conquistada a bordo (normalmente entre tripulantes que convivem no mesmo local de trabalho a bordo: convés ou máquinas) e mantida em terra.

Os trabalhadores costumam justificar as poucas, ou nenhuma amizade, devido à falta de tempo de conquistá-las, já que passam o seu maior período embarcados. Parece que a justificativa do trabalhador embarcado para a falta de amigos em terra “devido à falta de tempo de conquistá-los”, possa ser um resíduo do comportamento quando embarcado, onde o trabalhador ocupa o tempo para “não ter tempo de pensar em família”. Conquistar novos amigos poderia gerar mais sofrimentos (seriam mais pessoas para se sentir saudades), pois seu maior tempo é embarcado.

O isolamento afetivo e social a que estão expostos os trabalhadores embarcados pode levá-los a vivenciar um sentimento de solidão. A solidão em alguns casos pode vir a constituir uma patologia (depressão).

## 6.4. CONFINAMENTO

A Marinha Mercante é uma instituição que tem como objetivo o transporte de diversas mercadorias entre os portos, mas isto não impede que em alguns momentos o navio seja percebido pelo trabalhador como uma prisão sendo o seu desembarque a única possibilidade de liberdade. No caso do navio, podemos notar que o esquema físico inibidor é o mar. Ele é uma barreira às relações sociais em geral, pois o trabalhador enquanto embarcado está limitado ao navio e à convivência apenas com os demais tripulantes, e nada pode fazer para alterar essa situação até a chegada do navio a um porto.

Existem as embarcações que são de total confinamento, como plataformas e alguns barcos de apoio, pois não vão a terra e existem as que estão sempre indo a terra.

Independente do tipo de embarcação da empresa e do tempo que você fique a bordo, quando você está a bordo, você está a bordo. É muito óbvio, mas é a verdade. Não interessa se você pode ir a terra pra beber uma cerveja, pra fazer qualquer coisa, mas você está longe da sua família, dos seus amigos, da sua casa.

O trabalho marítimo é de permanente risco, cujo ambiente leva o trabalhador a ficar confinado e restrito a poucos espaços da embarcação, bem como a trabalhar em turnos que se alternam nas 24 horas do dia e, em alguns casos, como na navegação de longo curso, passar até meses afastados do convívio familiar.

O confinamento ocorre porque, mesmo em suas horas de repouso e lazer, o marítimo está restrito ao espaço físico da embarcação, segregado do convívio familiar e social. Aclarando, seus poucos períodos de descanso ou desconcentração estão adstritos ao ínfimo espaço da embarcação, quase completamente isolada do resto do mundo, sendo impossível passear com a família, sair com os amigos, jogar ou assistir uma partida de futebol, ir a shows, espetáculos, etc.

## 6.5. FALTA DE RECONHECIMENTO

Além do distanciamento da família ocasionado pelos longos períodos embarcados no navio em viagens, outro fator gerador de sofrimento para o trabalhador é o não reconhecimento de seu trabalho pela Empresa. Trabalho esse classificado por ele como duro, difícil, pesado e perigoso.

No caso dos trabalhadores embarcados a realização do trabalho exige muito de sua habilidade e criatividade na execução da tarefa, principalmente para fazer frente à falta de material ou equipamento a bordo. O trabalhador embarcado muitas vezes terá que utilizar os seus próprios recursos para que possa realizá-la. Estes recursos ocorrem através da versatilidade, ou simplesmente, pelo jeitinho brasileiro, dependendo do contexto e da capacidade de criar coisas novas, porém não reconhecidos pela Empresa.

Existe todo um prazer por parte do trabalhador na utilização da inteligência astuciosa na prática do gato, versatilidade ou jeitinho brasileiro, porém essa só é reconhecida e compartilhada pelos companheiros de trabalho a bordo. Embora do conhecimento da Empresa (pois sabe que há deficiência do material e equipamento e mesmo assim o trabalho é realizado), essa não reconhece a “engenhosidade”, esse “dar-se de si” no trabalho que antes fonte de prazer, passa a gerar sofrimento.

Outros fatores relacionados ao não reconhecimento do trabalho são a falta de segurança a que estão expostos, o confinamento, distanciamento do convívio social em geral e a queda da remuneração salarial.

A nossa profissão não tem o reconhecimento merecido no Brasil. Aqui não temos o nosso Conselho Federal. Por outro lado o nosso reconhecimento, não sendo nacional, é internacional. Qualquer outra profissão que tenha a sua matrícula no CRM, CREA, OAB e etc. têm uma matrícula nacional. A nossa matrícula é reconhecida pela ONU (IMO), é do mundo todo.



Ser marítimo, oficial ou não, é um motivo de orgulho, satisfação. É uma profissão que está no auge novamente, vale lembrar que já passou por um período de crise. Está sempre a nossa disposição para quando quisermos entrar ou sair. Hoje em dia não se resume exclusivamente à condição de embarcado. Podemos atuar em incontáveis lugares tanto embarcado quanto conseguir emprego em terra relacionado ou não com a navegação.

Quando tivermos o nosso reconhecimento nacional, a nossa profissão vai estar completa, pois o Brasil é ingrato com a gente de mar, o que é quase um crime. Ainda mais que trafega pelos mares brasileiros cerca de 90% do nosso comércio exterior. Graças a ela é que quase todo o petróleo que produzimos no oceano chega a terra, com um baixíssimo índice de acidentes.

## **6.6 – ACORDO DE TRABALHO**

Reuniões têm sido realizadas a bordo com o intuito de saber o que os empregados desejam reivindicar.

A arte de negociar salário ou benefício é um processo delicado, e que exige do profissional preparo, consistência de informações e, principalmente, firmeza no que está pleiteando.

A melhor forma de negociar salário é ter uma conversa franca, objetiva e adulta com a companhia, baseada em argumentos de mercado e de desempenho, sabendo o que pode perder ou ganhar.

Muitos devem imaginar que isso seja trabalho do Sindicato. Sim, essa é a verdade. Essa análise deveria ser feita pelo Sindicato e repassada ao marítimo.

Acreditar que você realmente merece o aumento tem papel fundamental na decisão da Companhia, pois sua postura e posicionamento crítico diante do assunto mostrarão muito do que você merece ou não receber.

Para garantir o sucesso da negociação, é importante que o profissional marítimo atente a alguns preceitos básicos deste processo:

Buscar informações salariais do seu cargo no mercado, para que você analise suas expectativas e compare com a realidade aplicada a outros profissionais atuantes na mesma função; entender claramente a importância da sua função na estrutura organizacional da empresa, pois a análise de seu mérito deve partir primeiramente de você mesmo; conhecer a missão, os objetivos e as necessidades de crescimento da empresa, para que seus argumentos estejam alinhados com os interesses da organização.

Saber o momento certo de pedir o aumento também é importante.

Se o salário está acima da média de mercado e/ou o profissional teve algum aumento recentemente, por exemplo, então não é o momento de voltar ao tema.

Solicitação de aumento antes de um tempo mínimo de empresa ou próximo de um aumento anterior, não é muito coerente, salvo algumas exceções. Normalmente, as empresas estabelecem um parâmetro de um ano e avaliam caso a caso.

Vale lembrar que o desempenho do funcionário é avaliado segundo o parâmetro ‘metas x comportamento’. Isso quer dizer que não basta alcançar ou superar metas, mas é preciso fazê-lo de acordo com os valores e atitudes que a empresa adota e privilegia.

## 6.7 – UM “HOMEM ESPECIAL”

É comum a bordo do navio antes da realização de fainas perigosas, a evocação do ditado que diz “existem três tipos de homem: o vivo, o morto e o marítimo”, onde o último parece transcender os limites entre a vida e a morte. A sua finalidade (segundo quem o cita) é lembrar sobre os cuidados a serem tomados durante a faina.

O trabalhador embarcado acredita possuir qualidades que o diferencia dos trabalhadores de terra. O marítimo embarcado é um “cara safo”. O verbo safar está definido no dicionário Aurélio como desembaraçar de tudo que possa ser um estorvo, livrar-se de algo. Utilizado em navios com sentido muito amplo que só pode ser entendido a partir do contexto em que é dito, parece representar sua capacidade criativa frente às situações de vida do trabalho a bordo. O trabalhador embarcado é essencialmente um homem criativo e essa qualidade parece ser característica desenvolvida pela categoria, o que os tornam “homens especiais” capazes de trabalhar (desenvolver atividades perigosas apesar das intempéries do mar) e conviver a bordo, sem negar o sofrimento decorrente da organização do trabalho, mas podendo colocá-lo de lado para que o trabalho possa ser realizado. Por acreditarem serem “especiais”, esses trabalhadores parecem capazes de realizar o seu trabalho com um constante bom humor e com isso não sucumbem ao sofrimento e o que é mais importante, a patologia, mantendo-se sempre no domínio da normalidade.

## **CAPÍTULO 7**

### **PROBLEMAS A BORDO**

#### **7.1. INTRODUÇÃO**

Muitas e variadas são as mazelas enfrentadas pela “gente do mar”, nomenclatura utilizada pela OIT para se referir aos trabalhadores marítimos, iniciando pelas características deletérias à saúde física e mental inerentes ao próprio ofício, e culminando com a falta de estrutura mínima em embarcações.

A ausência de aplicação de normas mínimas de segurança e falta de material de trabalho, equipamentos, remédio e até de alimentação são parte da rotina de muitos marinheiros mercantes que trabalham embarcados.

Outro fato que repercute negativamente nas condições de trabalho marítimo é que para enfrentar a acirrada competitividade decorrente da globalização, muitos armadores ao invés de investir em novas tecnologias, mediante modernização das embarcações e aperfeiçoamento dos equipamentos e procedimentos, adotaram a redução da tripulação como política da diminuição de custos, sobrecarregando os labutadores embarcados.

A Marinha Mercante “não foi privilegiada pela modernização tecnológica como fator fundamental para redução de custos e conseqüente competitividade do mercado global. Ao contrário a competitividade parece estar baseada na redução de custos a partir da diminuição do número de trabalhadores. A diminuição do número de tripulantes pode está expondo os que

permanecem a uma maior carga de trabalho, exigindo uma maior multifuncionalidade, maior número de horas trabalhadas, com conseqüente diminuição de horas de descanso e lazer”.

A hierarquia, influência da Marinha de Guerra, também aflige os trabalhadores do mar, principalmente os subalternos ou o pessoal de guarnição. “A Marinha Mercante é caracterizada pela disciplina a bordo da embarcação, muito semelhante à carreira militar, embora seja uma profissão civil”. (Eduardo Antônio Temponi Lebre/ O Direito Marítimo e os órgãos da autoridade mar).

No refeitório a disciplina assume dimensões ainda maiores, pois não é permitida a entrada de tripulante vestido de macacão sob qualquer alegação e a todo o momento está pedindo permissão para se movimentar (quando a princípio devesse ser o refeitório um local de descontração e confraternização). Ao abrir a porta para entrar o tripulante pede licença; ao se dirigir à mesa voltará a pedi-la e esse ato se repetirá tantas vezes quanto ele levantar-se ou sentar-se à mesa.

Outra temerosa característica do labor a bordo é a exposição incessante a ruídos superiores ao nível legal admitido. Mesmo quando em repouso, nas dependências do seu camarote, o trabalhador marítimo está sujeito a barulho constante, pois as ondas do mar colidem com o casco, reverberando em sua estrutura metálica.

A diversidade e a mutação constante da tripulação, geralmente composta por trabalhadores de diferentes países ou regiões, também obstaculiza o aperfeiçoamento do labor no mar, vez que impede o estabelecimento de relações mais profundas de colegismo laboral, obstando que se desenvolva confiança plena na conduta do companheiro de trabalho.

Ou seja, em razão da alta rotatividade, o fato de cada viagem contar com diferentes tripulantes dificultam a criação e solidificação de uma relação plenamente harmoniosa e confiável entre os trabalhadores, levando-os a constantemente a desconfiar da capacidade profissional uns dos outros. Ademais, a necessidade de funcionamento ininterrupto da

embarcação, obrigando o estabelecimento de turnos, não permite que todos os trabalhadores estejam juntos no mesmo recinto simultaneamente.

O estado de alerta constante contribui para a fadiga da “gente do mar” e pode ser considerado como sendo outro elemento deletério. Mesmos nos momentos de repouso o trabalhador permanece atento, pois na ocorrência de intempéries, más condições de navegação, tempestades, ou qualquer situação irregular, é comum que toda tripulação seja convocada para ajudar a enfrentar a adversidade.

Verdadeiramente, a jornada laboral a bordo é integral e ininterrupta vez que toda a tripulação, enquanto embarcada, está constantemente à disposição do comandante, não sendo raras as vezes que os trabalhadores são chamados para assumir seus postos e funções, mesmo durante o horário do período de repouso.

## **7.2. HIERARQUIA**

Boa parte dos Oficiais não criam laços de amizade com o pessoal da guarnição, atribuem a isso às diferenças culturais e educacionais. Assim, a disciplina é legitimada e passa a permear todas as relações a bordo, mesmo quando se supõe a existência de uma relação de amizade. A disciplina marca o limite de liberdade nas relações de vida e trabalho a bordo, e está presente também na exigência constante do uso de uniforme pela tripulação. Estes devem sempre estar limpos e passados, e muitas vezes o tipo de uniforme a ser utilizado pelo trabalhador é definido previamente pelo Comando e anunciado no alto-falante em situações como palestra e refeições. A ordem se faz também presente nas formas de tratamento, quando rigorosamente são utilizadas as expressões, Senhor Comandante, Senhor Imediato, não senhor, sim senhor.

A construção de vínculos afetivos a bordo pode vir a implicar em sofrimento, pois a separação pode vir a ser vivenciada como uma perda. Assim, evita-se a intimidade, pois há uma

rotatividade muito grande da tripulação entre os navios e é difícil que seja mantida em um mesmo navio por muito tempo.

### **7.3. PROBLEMAS ENTRE TRIPULANTES**

Pude constatar que existem alguns preconceitos entre alunos formados na EFOMM (CIAGA e CIABA), além de alunos da EFOMM se debatendo contra ASON/M, ACON/M e etc.

Isso nunca foi legal. Inclusive é contagioso. Todos são Oficiais Mercantes, não importa a origem. Precisamos olhar para frente. Precisamos acordar.

Esse tipo de coisa é que faz com que a classe enfraqueça. É o velho ditado: dividir para enfraquecer. Até parece que são todos inimigos. Que não estão no mesmo barco. A quem interessa essa desunião e falta de respeito recíproco? A nós da classe de aquaviários com certeza que não. Não sei que tipo de orgulho provinciano faz com que, no íntimo, uma pessoa pense que seja melhor do que outra, quando na verdade são todos profissionais, irmãos e iguais.

O cargo de maior prestígio, na Marinha Mercante, é ocupado por um ASON, Comandante Menezes da Transpetro, e ele nunca demonstrou qualquer preconceito com relação à EFOMM, pelo contrário. Qualquer um, de qualquer categoria, Oficial ou não, que o procurar ele recebe com alegria, sem arrogância.

O que vão conseguir com uma filosofia de desunião, onde um acredita ser melhor do que o outro, por ter cursado isso ou aquilo, assim ou assado, aqui ou ali? Uma classe fraca e desunida.

Por isso temos que tomar cuidado com essas picuinhas de comparações preconceituosas e desnecessárias, de tentativas de exclusão para eliminar concorrentes, amigos, devido a

inseguranças e falta de autoconfiança. No futuro, pode ser que, um desses seus colegas de origens diferentes poderá lhe uma mão ou um empurrãozinho no momento que mais precisar.

#### **7.4. PIORES PERFIS PARA SE MONTAR UMA TRIPULAÇÃO**

No momento em que escolhemos a tripulação, saber o perfil de cada tripulante é importante para evitar picuinhas, coisas que podem interferir na qualidade de vida a bordo. Montar uma tripulação significa ter sob sua responsabilidade uma nova equipe cuidadosamente escolhida por você. Os métodos de escolha são diversos: indicação, entrevistas, testes entre muitos outros. Porém, não há nada mais claro do que analisar o dia-a-dia de cada um desses tripulantes para chegar a conclusões certas.

Alguns são os “profissionais” que não agregam nada de útil ou eficiente a empresa e poderão sozinhos, levá-la ao fracasso. Esses perfis são os seguintes:

“Só ele trabalha”, é aquele vapozeiro nada organizado. Ele não planeja nada, corre de lá pra cá no Convés ou na Máquina, estressado e trabalha feito um maluco. Está exausto, quase tendo um infarto. Normalmente trabalha mais de 12 horas todos os dias. Se alguém lhe pergunta: “O que você está fazendo?”, indignado e desesperado ele nem responde, de tanto trabalho que tem pela frente, que nunca termina. Ele não planeja nem se prepara e depois de um dia de trabalho estafante, tem a sensação de trabalhar demais, sem atingir resultados. E não vai atingir mesmo, porque é preciso trabalhar bem e direito, com planejamento e organização.

O perfil do “Sem saco”, ele se sente um verdadeiro burro de carga. Não cabe mais trabalho nas costas dele. Frequentemente ele é visto andando e falando sozinho: “O Comandante/Chefe de Máquinas endoidou, não dá pra fazer tudo”. E assim ele não faz nada.



O perfil do “É melhor não se mexer”, esse, normalmente, é aquele tripulante mais velho. Ele não gosta nada da ideia de trazer muita inovação para o trabalho e se justifica alegando que “É melhor não mexer no que está bom, porque se mexer vai feder!”. Na verdade, esse profissional não faz à menor ideia de como ele, com sua experiência e a sua idade poderia ajudar, caso fizesse um curso de aperfeiçoamento. Em prol do seu bem-estar mental e psicológico, é claro que é muito melhor a empresa permanecer do jeitinho que está até acabar como ele: Ultrapassada.

O perfil do “Isso eu já vi” ou “Sabichão”, geralmente é aquele profissional cheio de cursos, bem estudado e bem preparado. Tirou “Carta de Capitão” na Noruega/Londres, fez curso em Kings Point. E por conta disso, nada para ele é novidade. Tudo ele já viu. Treinamento e cursos no Brasil são pura chatice, pois ele já viu tudo. Na hora do “lanche” ele se encosta-se à antepara e comenta com um colega qualquer cheio de orgulho: “Isso tudo que ele falou eu já vi”. O problema é que existe uma grande diferença entre ver e fazer.

O perfil do “Faca nas costas”, ele definitivamente não quer saber de se intrometer na vida da equipe. Para ele, é cada um por si. Ele é na verdade o verdadeiro problema para a empresa. Comprometimento com a equipe é uma das premissas básicas para se atingir o sucesso.

As “panelinhas” de bordo são péssimas. Por que nenhuma panelinha se reúne com o intuito de fazer o bem ou de tornar uma equipe de valor. O único objetivo sempre é tentar derrubar alguém ou tentar se sobressair.

## **7.5. Ruído**

O ruído é um perigo ocupacional comum em muitos ambientes de trabalho e, apesar de os casos de Perda Auditiva Induzida pelo Ruído Ocupacional (Pairo), também denominada disacusia, terem diminuído, a doença é uma das mais incidentes no mundo do trabalho.

As condições de trabalho a que esses empregados são submetidos podem ser caracterizadas como particularmente desagradáveis, já que no desempenho de suas tarefas, enfrentam situações muito comuns ao dia-a-dia da maioria dos trabalhadores, como ruído, vibração. Nesse sentido, eles costumam se mostrar mais vulneráveis ao adoecimento psíquico, e, em especial, ao estresse, fenômeno capaz de provocar graves prejuízos ao indivíduo, no plano pessoal e profissional, bem como à organização.

## **7.6. PROBLEMAS GERAIS**

Salários mal pagos, péssimas condições de acomodação a bordo, alimentação precária, inexistência de assistência médica ou descanso, abusos físicos e psicológicos, abandono. Problemas como estes transformam a indústria marítima, responsável pela maior movimentação comercial do mundo, em um mercado de exploração humana. É a escravidão dentro dos navios mercantes, que degrada a importância da atividade em todo o mundo. Há, por fim, o risco de morte: a indústria do transporte marítimo está entre as que mais registram acidentes fatais em todo o planeta, e a pirataria está de volta.

O assédio moral na Marinha Mercante é um pouco diferente de qualquer outro lugar. Primeiro devido à cultura do militarismo que encara certos assédios, como natural do dia-a-dia. Segundo pelo fato de já, de certa forma, os tripulantes encararem com naturalidade berros e broncas. Normalmente Chefes de Máquinas, Comandantes, Imediatos, primeiros Oficiais que entram em pânico ficam gritando transformando o ambiente de bordo um verdadeiro inferno. Em manobras e fainas perigosas transmitem muita insegurança devido à perda de controle emocional. Acham, com isso, que o subalterno ou mesmo o outro oficial é obrigado a conviver com esse assédio que na verdade provem de uma formação mal feita e de insegurança.

## **CAPÍTULO 8**

### **A FADIGA E O ESTRESSE NO MEIO MARÍTIMO**

#### **8.1. INTRODUÇÃO**

O preço que o marítimo paga por este sucesso é grande, por vezes intimidante. Há a fadiga: o trabalho se dá em horários irregulares, que prejudicam o sono, e longas jornadas não são incomuns. Há o sacrifício de suas vidas pessoais e sociais: existem tripulantes filipinos que ficaram mais de um ano embarcados para poder sustentar uma família com a qual só conseguiam manter contato quando estavam em terra.

Excesso de horas trabalhadas a bordo pode comprometer a saúde física, mental e até a segurança dos marítimos embarcados. Muitas horas consecutivas de trabalho embarcado são comuns nas atividades do profissional aquaviário. O excesso de horas de trabalho pode ocasionar a fadiga o que poderia comprometer a segurança da navegação e conseqüentemente causarem acidentes marítimos. A fadiga pode ser descrita como um estado criado por uma atividade excessiva que deteriora o organismo e diminui a sua capacidade funcional. A sensação de fadiga é geralmente acompanhada de uma sensação de doença, englobando todo o ser psíquico e físico, reduzindo a produtividade e o prazer no trabalho. Outro agravante da fadiga é o próprio cansaço mental, ocasionado muitas vezes pela insegurança em relação ao emprego, exigências profissionais, além de preocupação com relação a baixos salários que muitas vezes não garantem o sustento da família. Está comprovado que, o trabalho noturno, em particular, está associado à diminuição da atenção por parte do trabalhador.

O barulho e o movimento do navio também são agravantes da tensão noturna. Vários marítimos afirmaram que percebem que excessivas horas de trabalho a bordo causam estresse e sintomas relacionados à fadiga.

## **8.2. FADIGA**

A IMO (International Maritime Organization) define fadiga como: “A redução física e/ou capacidade mental como resultado de esforço físico, mental ou emocional que pode prejudicar a quase todos, incluindo capacidades físicas: força, velocidade, tempo de reação, coordenação, tomada de decisão, ou o equilíbrio”.

Devemos entender que o Marítimo vive no ambiente do trabalho, ou seja, longe de casa. Embarca em média de 4 a 7 meses por ano em um navio em movimento que está sujeito a mudanças ambientais imprevisíveis (Condições Meteorológicas). Local onde muitas vezes não há separação entre trabalho e lazer. Ambiente onde há pessoas de diferentes nacionalidades e origens, e muitos deles embarcam para trabalhar por meses a bordo.

As causas mais comuns de Fadiga Marítima são: perda de sono, má qualidade de descanso, estresse e sobrecarga de trabalho e muitos outros.

### **8.3. O QUE FAZER COM A FADIGA DE BORDO?**

É muito importante que os tripulantes tomem ciência do que é a fadiga, e o que fazer antes que a situação fique incontrolável, já que boa parte deles não uma ideia precisa do que é esse problema e nem com como curá-lo.

Quando o tripulante está embarcado, sofre vários sintomas da fadiga e não se dá conta disso e os leva para casa. Quando o grau da fadiga já está elevadíssimo, começa-se a fazer besteiras e as empresas se valem disso para demitir o funcionário, ou no auge da crise, o tripulante pede demissão (o que mais acontece). Saem do quadro da empresa sem saber que carregam consigo uma enfermidade, que pode ser tratada e curada. Esta enfermidade é adquirida em decorrência do trabalho, e o mais interessante é que esses desafortunados tripulantes desconhecem esta doença.

A grande quantidade de fainas a bordo, trabalho sob extrema pressão, as inúmeras e infundadas reclamações, a convivência com outros tripulantes em espaço restrito, as frustrações no trabalho, as injustiças, o isolamento, politicagem, hierarquia rígida, reduzida tripulação em navios velhos, os assédios morais, etc. tudo isso contribui para o fortalecimento dos sintomas.

Por isso é recomendável que os tripulantes assim que começarem a sentir esses sintomas procurar um Psiquiatra ou um Psicólogo. Hoje em dia, psiquiatra e um psicólogo não são médicos de “doido”, mas que tratam das doenças do século.

A fadiga é uma doença adquirida a bordo, nas condições de trabalho de isolamento, reconhecida pela IMO e muito comum para o pessoal embarcado nas condições estressantes de hoje em dia. Por isso é uma doença ocupacional ou do trabalho. Quando os trabalhadores vêm, principalmente os líderes, gritando estressado, com nervosismo além do normal, inseguros, explodindo com muita facilidade, sempre discutindo, ansiosos, deprimidos etc. já é hora de aconselhar esses líderes a procurar um tratamento profissional qualificado. Infelizmente, o que é

mais observado hoje, são esses homens e mulheres, do mar, pedindo demissão, ou sendo demitidos, antes de serem diagnosticados e tratados. É preciso ter humildade, tomar coragem e marcar uma consulta com um bom psiquiatra ou psicólogo.

## **8.4 ESTRESSE**

Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente. É uma condição dinâmica, na qual uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com que ela deseja.

É a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores como trauma, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflituosas e problemáticas etc. Certos fatores relacionados com o trabalho, como sobrecarga de atividades, pressões de tempo ou relações problemáticas com chefes ou clientes provocam reações como nervosismo, inquietude, tensão, etc. Alguns problemas humanos, como dependência de álcool e abuso de drogas, muitas vezes são decorrentes do estresse no trabalho ou na família.

Existem duas fontes principais de estresse no trabalho: ambiental e pessoal. Aquele trata de uma variedade de fatores externos e este pode conduzir ao estresse no trabalho. Na mesma situação cada pessoal reage de diferentes maneiras aos fatores ambientais que provocam o estresse.

## **8.5. COMO REDUZIR O ESTRESSE NO TRABALHO**

Realizando reações cooperativas, recompensadoras e agradáveis com os colegas; não tentar obter mais do que cada um pode fazer; compreender os problemas do chefe e ajudá-lo a compreender o seu; negociar com o gerente metas realísticas para o seu trabalho. Esteja preparada para propor metas, apesar daquela que lhe foi imposta; estude o futuro e aprenda como se defrontar com eventos possíveis; encontre tempo para desligar-se das preocupações e relaxar; verifique os ruídos e busque meios para reduzi-los; não ficar muito tempo lidando com problemas desagradáveis.

## **CAPÍTULO 9**

### **ANO MARÍTIMO**

#### **9.1. INTRODUÇÃO**

O trabalho marítimo é regulado por diversas normas específicas, em razão das suas particularidades e adversidades. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao longo do tempo, destina especial atenção à “gente do mar”, tendo adotado numerosas convenções e cunho protetiva ao labutador embarcado, regras estas agora consolidadas na Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006.

No âmbito nacional o legislador desde sempre também cuidou de preservar o trabalhador marítimo, sendo um dos mais notórios exemplos desta proteção à adoção do ano marítimo de 255 dias para fins previdenciários, que surgiu como criação do IAPM, em 1933.

Destaque-se também a Consolidação das Leis do Trabalho reserva alguns artigos específicos para o labor a bordo.

É válido lembrar que os marítimos que não preenchem as condições para utilizar o ano marítimo são os que trabalham na navegação de travessia, que ocorre em águas fluviais e lacustres e os trabalhadores em terra, a legislação previdenciária ao menos desde 1960 previa o enquadramento de diversas atividades na aposentadoria especial por exposição a agentes agressivos, reforçando a aceitação de existência de elementos penosos, perigosos e insalubres aos marítimos.



Cabe ressaltar que os trabalhadores embarcados, e em especial aqueles empenhados em viagens de longo curso, estão sujeitos em período integral a diversos agentes deletérios da saúde mental e física, como o confinamento, a hierarquia/pressão demasiadas, estado de alerta constante, exposição incessante a elevados níveis de ruído, impedimento do convívio social e familiar, pouca ou quase nenhuma opção de lazer nas horas de repouso, péssimas condições de higiene e segurança laborais (mormente quando navegando sob-bandeiras de conveniência), sobrecarga de trabalho decorrente da redução do número de tripulantes como forma de minorar os custos, intempéries, tempestades marítimas, dentre muitas outras adversidades.

## **9.2. O TEMPO**

O tempo a bordo tem algumas outras particularidades além da duração do período embarcado que é cerca de seis meses e podendo em alguns casos ultrapassá-lo. A primeira diz respeito ao número de dias que compõem um ano de trabalho. Um ano de trabalho em terra equivale a um ano cronológico, ou seja, 365 dias, mas um ano marítimo é composto de 255 para contagem de tempo de serviço (aposentadoria).

## **9.3. EMENDA CONSTITUCIONAL**

Apesar do histórico reconhecimento normativo mundial e pátrio acerca da necessidade de salvaguardar a “gente do mar” das nefastas conseqüências do labor a bordo, equivocadas interpretações entendem que a Emenda Constitucional proibiu a contagem do ano marítimo.

Segundo aludido entendimento, após a publicação da Emenda Constitucional nº 20, em 16 de dezembro de 1998, os segurados embarcados estariam desprovidos do mais importante mecanismo de preservação de sua saúde e integridade física, o computo do ano marítimo para

fins previdenciários, que permite a aposentadoria com menor tempo como forma de compensá-los dos incisivos prejuízos causados pelas características inóspitas e intrínsecas ao ofício que desenvolvem.

Contudo, posicionamento contrário não pode prevalecer, pois afronta a história e a finalidade precípua da norma previdenciária. Ao ressaltar as atividades desenvolvidas em condições especiais a possibilidade de adoção de critérios e requisitos diferenciados para fins de aposentadoria, a Emenda Constitucional nº 20/98 não vetou a contagem do ano marítimo. Pelo contrário; a luz da melhor hermenêutica e de acordo com a interpretação finalística, buscou o legislador reformador constituinte resguardar todos trabalhadores sujeitos a condições especiais, inclusive o marítimo embarcado que, devido às peculiaridades e agressivas características de seu labor, pode ter sua função considerada especialíssima, computando seu ano no número de dias já mencionados.

#### **9.4. CONCLUSÃO**

Portanto, subsiste o direito do trabalhador embarcado de computar seu tempo de serviço a bordo de forma compensatória, lembrando que os decretos têm sua responsabilidade interpretativa nem sempre atingida por mera incapacidade dos elaboradores.

E se o marítimo a bordo estiver exposto às condições insalubres, penosas ou perigosas, a compensação deve ser de duas formas, vez que a agressividades nesses casos também é dupla, além da exposição aos agentes aqui mencionados, o trabalhador embarcado sofre com os já mencionados aspectos inóspitos e deletérios de seu labor.

Cumprе anotar que dificilmente o trabalhador embarcado e também sujeito a condições especiais consegue computar ininterruptamente 17 anos, 08 meses e 15 dias exigidos para sua

aposentadoria com dupla compensação, vez que, inobstante outros motivos, necessariamente entre os embarques existem os períodos em terra computados como comuns. Entretanto, se mediante renúncia aos lapsos ordinários lograr atingir o mínimo de 6.375 dias de trabalho a bordo, digna e corretamente deve ter sua aposentadoria deferida.

Nunca é demais lembrar que os mineiros que desenvolvem seus ofícios na frente de produção em minas de subsolo, também justa e coerentemente se aposentam aos 15 anos de efetiva atividade, e ninguém ousa reputar essa aposentadoria como exagerada ou demasiadamente protetiva.

Assim, devido à atual falta de regulamentação e às interpretações restritivas dadas à Emenda Constitucional nº 20/98, os marítimos embarcados estão desamparados de qualquer espécie de proteção atinente ao seu labor desgastante ficando equiparados aos segurados que desempenham atividades comuns.

Concluindo, as interpretações equivocadas da EC. Nº 20/98 atualmente causam irreparáveis prejuízos aos trabalhadores embarcados, impedidos de proteger e resguardar a saúde através da aposentadoria pelo ano marítimo. Trata-se de uma dívida social que a nação possui com esta tão sofrida classe laboral. Esperamos que, em tempo hábil, seja reparada tamanha injustiça.

## **CAPÍTULO 10**

### **VIDA DO MARÍTIMO**

#### **10.1. INTRODUÇÃO**

A vida do mar sempre foi uma das profissões mais árduas do Homem, as dificuldades e perigos apareceram desde o instante, em que o ser humano se abalçou a transpor o elemento líquido e conservaram-se através dos tempos.

Imperfeitos eram os recursos, de início, e exíguos aos conhecimentos que se mostrava. Não obstante, o senso audaz e arriscado do homem dominou os elementos, desfez as tradições e abriu através dos oceanos os itinerários comerciais.

Aprimoraram-se os conhecimentos da construção naval, desenvolveram novos métodos da arte de navegar, formaram-se os meios auxiliares de segurança da navegação e refizeram-se assim os esforços aventureiros em trajetos de precisão quase matemática.

Os progressos do material arrastaram naturalmente a melhoria das condições de trabalho a bordo, reduziram os perigos, o tempo das viagens e novas pessoas foram atraídas pela vida marítima. A vida, porém, continuou difícil, impetuosa e cansativa.

A falta de capacidade para o trabalho atinge-se, nos aquaviários, mais cedo do que nos trabalhadores de terra. O oficial quando embarcado está constantemente distante do seu meio

natural, privado do contato reconfortante de sua residência e a companhia das pessoas da sua estima. O trabalhador do mar vai adequar-se a um local em que uns elementos nem sempre são favoráveis, sustentando amiúde guerras com a própria natureza.

Dificuldades para dormir durante o tempo irregular, período de repouso inadequado mesmo em tempo favorável, a comodidade insuficiente das instalações, as deficiências de alimentos frescos, mesmo estando na frigorífica depois de um tempo já não têm mais as qualidades iniciais, a respiração dos gases oriundos da combustão dos motores, a umidade quase permanente e as mudanças abruptas do clima afetam o organismo, declinando as suas condições de resistência ou gerando enfermidades, que por vezes trazem a incapacidade para os serviços do Mar.

A ausência de carinho familiar de que todo o Homem normal tem necessidade, a falta do convívio espiritual com pessoas íntimas do seu nível, a vida de camaradagem artificial num meio essencialmente masculino, em que companheiros de trabalho freqüentemente mudam, e a própria monotonia do Mar, deprimem moralmente, embotando as emoções e modificando até o caráter do indivíduo.

As circunstâncias pouco favoráveis em que, quer sob o ponto de vista da higiene, quer sob o ponto de vista social, as classes marítimas exerciam o seu trabalho e os perigos a ele inerentes, foram naturalmente considerados pela IMO e foram evoluindo de modo a procurarem proporcionar uma melhor qualidade de vida – quer no âmbito pessoal, social e profissional – surgindo novos navios com condições de habitabilidade e técnicas que proporcionam uma maior ergonomia, procurando minimizar os efeitos negativos que a vida do Mar propicia aos Marítimos.

## 10.2. MUDANDO O COTIDIANO DE BORDO

A vida dos marítimos desperta curiosidade. Seus sonhos, expectativas, frustrações, rotina em alto-mar e paradas em portos mundo afora inspiram até mesmo poesias e canções. Entretanto, deixar a terra firme para trabalhar bem longe da costa exige disciplina e tranquilidade para transformar o longo tempo embarcado em aliado. São 35 dias ininterruptos, com revezamento de trabalho e descanso a cada seis horas, na área de offshore. A folga dura o mesmo período do embarque.

A tripulação do PSV Saveiros Albatroz – embarcação que transporta fluidos para a Petrobras – declara-se de bem com a vida. Eles quebram o paradigma da solidão e da melancolia que tanto se imagina devido ao isolamento e à distância da família. São unidos, bem-humorados e igualmente apaixonados pelo mar. O subchefe de máquinas Francisco Cotta, carioca, 56 anos, é tão encantado pelo mar que até mesmo nos momentos de lazer se refugia no seu barco para pescar. “Sinto-me um peixe fora d’água quando estou num ambiente urbano. O que eu gosto mesmo é do balanço do mar”, declara Cotta, marítimo há 35 anos. A escolha pela profissão teve influência familiar, pois quando jovem admirava a rotina dos primos Oficiais da Marinha Mercante. Decidiu seguir o mesmo caminho e não se arrepende.

Para ele, ser otimista é a receita de uma boa temporada no mar. “Me imagino num cruzeiro, com serviço de bordo, comida gostosa e um lindo pôr-do-sol”, conta. E utiliza sua alegria para levantar o astral dos amigos e espantar o desânimo dos mais saudosos. Piadas e brincadeiras são constantes.

O Comandante da referida embarcação, Capitão de Cabotagem Hersio Barbi, mineiro, 44 anos, tem a grande responsabilidade de observar tudo que está ao seu alcance dentro da embarcação, inclusive o relacionamento no ambiente de trabalho, para qual é preciso ter uma percepção afiada. Considera sua profissão uma verdadeira odisséia, sem monotonia. “O nosso cotidiano é variado, com operações em diferentes locais e viagens contínuas”. Gosta de interagir

com a tripulação, mas também curte momentos sozinhos em sua cabine. “Aproveito para ler, ver filmes. Adapto-me à vida do mar”, afirma.

### **10.3. VIDA DOS TRABALHADORES DE UMA PLATAFORMA (P-43)**

Num dos extremos da plataforma ficam dormitórios, restaurantes e escritórios. Ali não se tem a noção de estar a mais de 100 km da costa. Há uma sala de reuniões com mesa gigante, cadeiras confortáveis, sofás, projetores, TV, internet, ar-condicionado, cafezinho, frigobar.

Trabalhar embarcado é passar longos períodos isolados do mundo, suportando diversas restrições – estar longe da família, não usar o celular e, principalmente, não poder sair do local de trabalho no momento que quiser. Durante 14 dias, casa e local de trabalho estão no mesmo lugar.

Para atender aos embarcados a plataforma funciona como um hotel. O café da manhã começa a ser servido às 6h. A última refeição, a ceia, é feita entre 23h e 1h. Uma empresa terceirizada de hotelaria cuida da limpeza das acomodações e do preparo da comida. No cardápio, elaborado por um nutricionista, há sempre carnes vermelha e branca, salada, arroz e feijão, doces e frutas, além de sucos e refrigerantes. Por mês, são consumidas em média seis toneladas de alimentos.

As acomodações são coletivas, com banheiro e TV com programação a cabo. As cabines – os camarotes - têm entre 12 metros quadrados e 18 metros quadrados e lembram as de navios de cruzeiro. Na P-43 são 47 camarotes para quatro pessoas (dois beliches), oito para duas pessoas e um para três.

Bebidas alcoólicas são proibidas. Há cabines telefônicas para que os embarcados se comuniquem com as famílias e sala com computadores para acessar as redes sociais. Há áreas de conveniência e lazer e até uma quadra de futebol e uma piscina.

Nas noites de quarta-feira, o grupo se reúne para um churrasco. É o dia de comemorar a volta para casa – os embarques acontecem as quintas, quando chegam os novos grupos. A cerveja é liberada. Mas sem álcool.

#### **10.4. BEBIDAS ALCOÓLICAS E DROGAS A BORDO**

O uso e a existência de bebidas alcoólicas em navios, para empregados em serviço, seja em terra, ou a bordo de suas embarcações, será sempre coibido. Como garantia de que cada colaborador, em serviço, esteja apto a responder adequadamente, a qualquer tempo, a eventuais demandas para atuação diante de situações de emergência, será observada presencialmente pelas Chefias a condição de abstinência quanto ao consumo de bebidas alcoólicas, antes do acesso do embarcado a bordo.

O uso, o porte, a distribuição, o transporte e a venda de drogas ilícitas, em terra ou a bordo, estarão proibidas de forma ostensiva. Algumas empresas garantem a oportunidade da vaga ao trabalho quando do retorno do tratamento a qualquer colaborador que apresente problemas de dependência química. No entanto, para aqueles que se recusarem a se submeter à recuperação, causando distúrbios ao ambiente disciplinar inerente ao trabalho, serão aplicadas punições rigorosas que poderão alcançar, inclusive, a rescisão do contrato de trabalho.



## **CAPÍTULO 11**

### **MARINHA MERCANTE: UM FUTURO PROMISSOR**

#### **11.1. ATUALMENTE**

É comum observar nos recém-chegados às EFOMMs uma busca por melhores perspectivas e independência. Atualmente, temos cenário favorável, que dá margem a este tipo de raciocínio, no qual a carreira na Marinha Mercante brasileira pode ser bastante promissora. Devemos, no entanto, estar atentos para saber se os ventos continuarão soprando a nosso favor, uma vez que no final dos anos 80 e início da década de 90, a navegação brasileira passou por um processo de esvaziamento, devido em grande parte à conjuntura econômica do país. O atual panorama e as projeções de curto e médio prazo são bastante otimistas para Marinha Mercante nacional, no qual podemos destacar a melhoria nos salários, o crescimento na área do offshore e cabotagem e a revitalização da construção naval brasileira.

Avançamos, também, na questão dos regimes de embarque, visto que a maioria das empresas adota regimes bem mais brandos, se comparado aos de alguns anos atrás. Todas essas conquistas permitiram que o marítimo brasileiro, hoje, tenha uma razoável qualidade de vida, podendo-se sentir valorizado tanto no aspecto financeiro quanto no social.

Não devemos, no entanto, achar que essa situação de relativo conforto, na qual nos encontramos hoje, está garantida. Fruto de muito trabalho, a forma como está organizada nossa Marinha Mercante serve, inclusive, de comparação positiva por representantes de países que

lutam por melhores condições para seus marítimos. Não podemos ser inocentes. Devemos ter consciência de quão internacionalizado é o nosso segmento e de como nossa união é importante a fim de que possamos fazer frente às crescentes pressões que existem para a mudança de alguns aspectos que favorecem nossa atual situação, como a abertura da cabotagem brasileira e a criação de centros privados de formação de oficiais mercantes.

Em busca desse nicho restrito que é a nossa cabotagem, estão não só os armadores que exploram a costa brasileira, mas, também, os representantes de países que tiveram suas Marinhas Mercantes abertas ao mercado internacional e, agora, buscam a inserção em outros mercados. A razão para esta busca é a luta por melhores condições para seus marítimos, que são obrigados a trabalhar sobre duros regimes e baixos salários em navios com Bandeira de Conveniência. Também devemos estar atentos à criação dos centros privados de formação, pois muito facilmente esse acréscimo de marítimos pode levar a um desequilíbrio negativo à categoria, o que diminuiria nosso poder de negociação frente às empresas de navegação; isso nos levaria, inevitavelmente, a perdas do nosso atual poder aquisitivo. Lembramos que no início do Lloyd Brasileiro, era o grande otimismo quanto à Marinha Mercante nacional.

No entanto, decisões erradas e falta de preocupação com o resguardo desse segmento levou por terra o sonho do longo curso brasileiro, que foi seguido por grande período de pessimismo da profissão. Em suma, vivemos uma época de grande otimismo, assim como no passado; mas devemos estar atentos e unidos para lutar contra medidas e projetos que venham prejudicar a manutenção de nossa qualidade de vida e o desenvolvimento de nossa atividade para que não entremos, novamente, em mais um período de marés baixas.

## **11.2. AMPLIAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO**

Para garantir uma vaga no setor, é preciso estar capacitado e ganhar experiência nos próximos anos. Oportunidades estão disponíveis em todos os níveis de escolaridade. Até 2013, pelo menos 207 mil pessoas serão qualificadas para trabalhar na área de petróleo e gás em 185 categorias, sem levar em consideração as últimas descobertas do pré-sal, como os campos de Tupi, Júpiter e Carioca, no entorno da Bacia de Campos. Para explorar esses recursos, a construção de novas plataformas e embarcações deve gerar cada uma, 500 novos empregos em estaleiros e 3,8 mil vagas para tripulantes que vão operar a nova frota.

Com as perspectivas de crescimento, a previsão dos especialistas é de que até 2020 sejam criados meio milhão de empregos diretos e indiretos com a exploração do petróleo, apenas no pré-sal, que serão distribuídos em diversas áreas, e vão contratar profissionais de várias especialidades. Daqui a cinco anos, esses profissionais já serão experientes em suas funções, e ficarão responsáveis pela exploração de petróleo nas novas jazidas.

## **11.3. MAIOR PÓLO DE EXPLORAÇÃO MARÍTIMA DE PETRÓLEO**

O Brasil se caminha para se tornar o principal pólo de exploração marítima de petróleo e gás, tomando a liderança dos Estados Unidos. O crescimento da atividade, que atrai o interesse das maiores companhias petrolíferas do mundo, põe o país na dianteira pelo domínio da produção de águas profundas, definida pela Agência Internacional de Energia (AIE) como principal fonte de crescimento da oferta mundial nas próximas décadas.

“Em termos de perfuração de águas profundas, o Brasil vai se tornar o país mais importante do mundo”, diz o consultor-chefe da consultoria especializada ODS-Petrodata, Tom Kellock.

De acordo com a ODS-Petrodata, o Brasil tem hoje 56 sondas marítimas de perfuração de poços petrolíferos em operação, diante de 68 na costa americana do Golfo do México, local que mais atrai investimentos nesse segmento. Para os próximos anos, as companhias que operam no país receberão 32 novas unidades. Nos EUA, serão apenas 14.

O prazo para ultrapassagem, diz Kellock depende do ritmo das encomendas da Petrobrás, que está licitando 28 sondas de alta tecnologia para o pré-sal. Cada unidade tem um custo diário estimado em cerca de US\$ 1 milhão, incluindo aluguel e suprimentos.

Segundo o diretor de Exploração e Produção da Petrobrás, Guilherme Estrella, a atividade põe o país na dianteira pelo desenvolvimento da nova fronteira do petróleo: águas profundas. “A AIE diz que em 2030 serão consumidos 100 milhões de barris por dia, das quais 60% e 70% não estão descobertos. Esse volume deve vir majoritariamente de águas profundas. É uma luta encarniçada para suprir esses 60 milhões de barris”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em geral, a escolha pela profissão de marítimo se deu por questões financeiras, porém esses trabalhadores gostam do que fazem e procuram fazê-lo sempre da melhor maneira possível, embora digam que fariam ainda melhor se pudessem fazê-lo em terra. O longo período embarcado longe da família causa sofrimento ao trabalhador e o mecanismo de defesa utilizado para alívio desse sofrimento é debruçar-se sobre o trabalho.

Alcançar a qualidade de vida é o grande anseio do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem estar e equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se obter uma vida mais satisfatória. A saúde, hoje, é determinada pelas várias condições do meio ambiente, pelas próprias condições de vida dos indivíduos e pelo equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano.

Neste contexto, inevitável e naturalmente a qualidade de vida está sendo inserida no meio organizacional das empresas, local onde grande parcela do tempo das pessoas é dedicada. O mercado cada vez mais competitivo e exigente movido pela velocidade das informações geradas por um mundo globalizado e pelos avanços tecnológicos define o profissional como sendo a verdadeira potência. A motivação e o comprometimento são os combustíveis dessa potência.

Concluimos que a Marinha Mercante brasileira ainda tem muito que evoluir no quesito qualidade de vida. O êxodo dos marítimos e a falta de profissionais no mercado têm estimulado muito para que esse fato avance, pois assim elas precisam melhorar suas condições de trabalho, benefícios e remunerações para que as pessoas voltem a trabalhar na Marinha Mercante e também poder fascinar mais pessoas para área com bons atrativos. Agora tudo depende das companhias decidirem, cederem ou não tais vantagens aos seus funcionários, com o risco de perderem até os seus próprios para outras empresas que oferecerem melhores ganhos.

Sabe-se que a redução de custos com a saúde dos colaboradores é considerável, além de ocorrer à diminuição dos níveis de estresse e aumento da produtividade. Trata-se de um novo setor inexplorado e imprescindível que está sendo inserido no trabalho diante das pressões de um conceito antigo, mas antes sem relevância, o respeito por todos, a valorização da vida de cada um e dos bens coletivos.

Algumas características são imprescindíveis a quaisquer profissionais, não só aos Oficiais de Marinha Mercante: Sejam comprometidos e se dediquem ao desempenhar suas funções. Procurem relacionar-se bem com os colegas de bordo sem deixar a hierarquia interferir nos respeito com os subordinados. Um bom oficial procura conhecer a fundo seu local de trabalho seja no passadiço ou na praça de máquinas. Leiam os manuais dos equipamentos que fazem uso e saibam o que estão fazendo e porque estão fazendo, para não se tornarem simples apertadores de botões.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAZ, A., 1990. **Aspectos psicológicos do trabalho marítimo**. Revista Faixa Amarela. 3: 16-18, 4:12-15. Rio de Janeiro.

SOLINO, M. N. F., 1998. **Trabalho em convés de navios químicos: um estudo sobre os riscos à saúde**. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública. Fundação Oswaldo Cruz.

ANAMATRA. Vida a Bordo. **A realidade do trabalhador marítimo brasileiro**. Revista Anamatra. Ano XVIII nº 52 - 1º Semestre de 2007.

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

UNIFICAR. **Petrobras 50 anos. Uma história de orgulho, sucesso, lutas e sacrifícios**. Revista do Sindicato Nacional dos Oficiais de Marinha Mercante – SINDMAR – Ano IV - nº 17 – Novembro de 2003.

AGUIAR, C., 1997. **Os Efeitos Sociais da Globalização**. Revista CREA-RJ, 12:11-13.

NEW, S. Mais brasileiro. **Wilson, Sons Estaleiros é o primeiro no país a construir embarcações a PSVs com alto índice de nacionalização**. New, s uma publicação do Grupo Wilson, Sons. Ano III nº 18 Outubro/ Novembro 2006.

BNDES. Cadernos de Infra-Estrutura. **Marinha Mercante: O Brasil e o Mundo**. Rio de Janeiro. 1997.

CLUBE DOS OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE. **Bordo Livre**. Revista Clube dos Oficiais da Marinha Mercante nº 61/62 Setembro/Outubro 2004.

MUCCILLO, Maria. **Sufrimento psicológico do tripulante**. Revista Unificar, Rio de Janeiro, RJ, n. 19, p. 62, nov. 2003.

NÓBREGA, Elizabeth. **Evolução e Perspectivas de Desenvolvimento da Marinha Mercante Brasileira**. Brasília, p. 2-18, ago. 2008.

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.

DOMINGOS, Carlos Renato Gonçalves. **Aposentadoria especial dos marítimos** – LEX Editora. Disponível em: [http://www.lex.com.br/noticias/doutrinas/doutrinas\\_texto](http://www.lex.com.br/noticias/doutrinas/doutrinas_texto) acesso em 11/5/2011.

LEBRE, Eduardo Antônio Temponi. **O Direito Marítimo e os órgãos da autoridade marítima**. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6992](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6992) acesso em 19/8/2011.