



MARINHA DO BRASIL

CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA

CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE



NANASHARA DE OLIVEIRA NICOMEDES



QUALIDADE DE VIDA DO OFICIAL MERCANTE: PERSPECTIVAS E FRUSTRAÇÕES

RIO DE JANEIRO

2013

NANASHARA DE OLIVEIRA NICOMEDES

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

Monografia apresentada como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas do Curso de Formação de Oficiais de Náutica da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Orientador (a): Marcus Vinicius de Lima Arantes

Rio de Janeiro

2013

NANASHARA DE OLIVEIRA NICOMEDES

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

Monografia apresentada como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Náuticas Náutica da Marinha Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha.

Data da Aprovação: ____/____/____

Orientador (a): Marcus Vinicius de Lima Arantes

(Oficial de Máquinas)

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me trazer até aqui, por me abençoar e iluminar meus caminhos. Em segundo lugar, aos meus pais que sempre me apoiaram e me incentivaram a seguir os meus sonhos. Por último agradeço ao meu namorado, meus amigos, parentes e ao meu orientador por sempre estarem do meu lado me dando os melhores conselhos.

RESUMO

Este trabalho de monografia busca informar, caracterizar e esclarecer da melhor forma possível as perspectivas e frustrações da carreira do Oficial da Marinha Mercante. Com objetivo principal de clarificar para os futuros mercantes tudo o que encontrarão a bordo nessa brilhante carreira.

A monografia aborda tanto facilidades como dificuldades encontradas a bordo, mostrando os principais aspectos relacionados às situações deparadas e dando soluções aos problemas. Abrange tanto o mercante quanto as pessoas relacionadas a ele (família, amigos, etc.), destacando os avanços na carreira em relação ao passado.

Palavras chave: Qualidade de vida; perspectivas; frustrações; família; estresse; fadiga; evasão.

ABSTRACT

This monograph work seeks to inform, describe and clarify the best possible the career prospects and the frustrations of the Merchant Navy Officer. With the main objective to clarify for future merchant everything they will find on board this brilliant career.

The monograph addresses both facilities and difficulties found on board, showing the main issues related to situations encountered and giving solutions to problems. It covers both merchant and the people related to him (family, friends etc) highlighting the career advancement in relation to the past.

Keywords: Quality of life, perspectives, frustrations, family, stress, fatigue, evasion.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 FORMAÇÃO DO OFICIAL MERCANTE	10
1.1 Introdução.....	10
1.2.Ingresso.....	11
2 CARREIRA DO PROFISSIONAL NA MARINHA MERCANTE	13
2.1 Carreira do Oficial de Náutica.....	13
2.2 Carreira do Oficial de Máquinas	13
2.3 Capacidade de atrair e reter Oficiais da Marinha Mercante	14
2.4 Cabotagem, offshore ou longo curso?	15
3 QUALIDADE DE VIDA	17
3.1 Conceito de qualidade de vida.....	17
3.2 Qualidade de vida no trabalho	18
3.3 Programas para promoção da qualidade de vida no trabalho.....	19
4 COTIDIANO DO MERCANTE A BORDO: FRUSTRAÇÕES	21
4.1 Confinamento	21
4.2 Diversidade Cultural.....	22
4.3 Rendição	23
4.4 A fadiga: qualidade x quantidade	24
4.5 O caso do navio Shen Neng.....	24
4.6 Estresse	25
4.7 Síndrome de Burnout.....	26
5 MULHERES MERCANTES	28
5.1 História e preconceitos	28
5.2 Principais Obstáculos	29
5.3 A primeira comandante	30
6 O MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVAS	32

6.1 RN 72: Sua importância	32
6.2 Pré-sal	33
6.3 Geração de empregos.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

INTRODUÇÃO

As dificuldades e os perigos apareceram desde o momento em que o homem se aventurou a atravessar o elemento água e mantiveram-se através dos tempos. Defeituosos eram os recursos, de começo, e escassos os conhecimentos. Não oponente, o espírito audacioso e aventureiro do homem dominou os elementos, desfez as lendas e abriu através dos oceanos as rotas comerciais.

Aperfeiçoaram-se os conhecimentos da construção naval, evoluíram os processos da arte de navegar, criaram-se os meios auxiliares de segurança da navegação e transformaram-se assim as tentativas aventurosas em viagens de precisão quase matemática.

Com o passar do tempo, diminuíram os riscos consideravelmente, reduziu-se a duração das viagens e atraiu-se novas pessoas para a profissão marítima. A vida, porém, continuou árdua, violenta e desgastante. Apenas uma constituição física e moralmente forte, pode enfrentar os perigos e pesadas responsabilidades, que continuam a incidir sobre o profissional da área.

No entanto a vida dentro de uma embarcação mercante não é das melhores. O ambiente que em alguns momentos pode ser hostil, o balanço constante dos navios, a intensa carga horária, a falta de descanso após o serviço e, principalmente, o afastamento social, são aspectos importantes a se considerar antes de escolher seguir a vida marinheira.

Afastado da terra, privado do contato reconfortante do lar e do convívio com as pessoas queridas, o mercante vai adaptar-se a um ambiente em que os elementos nem sempre são favoráveis, sustentando repetidamente lutas com a própria natureza.

Com a evolução da Marinha Mercante, novos navios foram encomendados gerando assim muitas oportunidades no mercado de trabalho. Para os profissionais a tendência é melhorar cada vez mais o conforto, a facilidade de comunicação, salários e conforto a bordo. Opondo-se a isso tudo, os armadores lutam pela flexibilização da NR 72 visando acima de tudo menores gastos com as tripulações e um conseqüente lucro.

CAPÍTULO 1

FORMAÇÃO DO OFICIAL MERCANTE

1.1 Introdução

A Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (EFOMM) é uma Universidade Militar administrada pela Marinha do Brasil e que funciona como centro de referência da IMO-International Maritime Organization, organização que controla a Marinha Mercante no mundo e é o representante marítimo da ONU - Organização das Nações Unidas.

A EFOMM tem como objetivo formar Oficiais de Náutica e Máquinas, graduados em Ciências Náuticas e integrantes do Quadro de Oficiais da Reserva não remunerada da Marinha do Brasil com a patente de 2º Tenente. Existem 2 Centros de Instruções:

CIABA - Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar - localizado na cidade de Belém, estado do Pará, cidade onde originalmente foi criada a primeira Escola de Marinha Mercante brasileira. Esse centro de instrução oferece vagas aos estudantes que residem nas regiões Norte e Nordeste do Brasil.

CIAGA - Centro de Instrução Almirante Graça Aranha - localizado no bairro de Olaria, na cidade do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro. Foi criado na década de 70 devido ao grande aumento da demanda de profissionais do setor. O Rio de Janeiro foi escolhido para a criação desse novo centro de instrução devido a proximidade com importantes departamentos da Marinha Brasileira. Esse centro de instrução oferece vagas para os alunos que residem nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste.

A graduação dos Oficiais é dividida em:

- Atividades acadêmicas – Desenvolvidas em salas de aula, laboratórios, a bordo de embarcações, plataformas, terminais marítimos, estaleiros e simuladores;

- Atividades militares – Desenvolvidas com vistas à formação militar-naval e compreendem disciplinas curriculares, embarques, formaturas, cerimônias e eventos cívico-militares, serviço diário, prática de liderança e atividades de rotina das Organizações Militares; e

- Atividades extraclases – Destinam-se a complementar o curso e compreendem palestras, seminários, filmes, visitas, atividades sociais e esportivo-culturais, de interesse para a formação do aluno.

O curso é desenvolvido em sete semestres para máquinas e oito para náutica, a saber: - Período Acadêmico, composto de seis semestres letivos em regime de semi-internato, com dedicação exclusiva do aluno e estruturado em um sistema serial anual, dividido em dois semestres; e - Período de Estágio, compreendendo dois semestres embarcado para o curso de Náutica e um semestre embarcado para o curso de Máquinas, cumprindo estágio supervisionado.

Após o término do 3º ano, o aluno realizará, obrigatoriamente, o Estágio de Praticante, denominado Programa de Estágio (PREST), a bordo de embarcações mercantes utilizadas na navegação e no apoio marítimo, exclusivamente em empresas indicadas pelos Centros de Instruções. No final do PREST, o aluno formado no curso de náutica irá seguir sua carreira na categoria inicial de 2º Oficial de Náutica e o formado no curso de máquinas, na de 2º Oficial de Máquinas.

Durante os semestres acadêmicos, os alunos são militares e tem a patente equivalente a de 3º Sargento, conforme previsto no Estatuto dos Militares, por estarem realizando a Formação de Oficiais da Reserva da Marinha.

Após a declaração de Praticantes, os alunos são desligados do Serviço Ativo da MB, incluídos como Guarda-Marinha na Reserva, de acordo com a legislação em vigor. Como alunos civis, passam a ser regidos pelas Normas do Ensino Profissional Marítimo (EPM) e o Regimento Interno dos Centros de Instrução.

Ao terminar o curso, o aluno será declarado Bacharel em Ciências Náuticas (curso de nível superior), e passará a integrar o Quadro de Oficiais da Reserva não remunerada da Marinha do Brasil, no posto de 2º Tenente.

1.2 Ingresso

O vestibular da EFOMM é realizado anualmente, e é aberto para candidatos de ambos os sexos, que já tenham ou estejam concluindo o segundo grau, que sejam brasileiros e que tenham entre 17 e 24 anos.

O número de vagas nos centros de instrução tem aumentado a cada ano devido à demanda do mercado de trabalho na área. No Rio de Janeiro no concurso de 2007 eram 150 vagas, em 2008, 210 vagas e em 2009 já somavam 240, com o ano de 2012 a repetir as 240 vagas. Esse aumento tem sido progressivo conforme as instalações em ambas as Escolas vem sendo ampliadas.

A EFOMM é referência na América Central, América do Sul e parte da África recebendo alunos de outros países como, por exemplo, no Peru, Panamá, Equador, República Dominicana, Angola, Senegal e Gabão. Esse advento de alunos estrangeiros atesta o nível de capacitação profissional a que o Oficial brasileiro chega ao mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2

CARREIRA DO PROFISSIONAL DA MARINHA MERCANTE

2.1 Carreira do Oficial de Náutica

Os oficiais da guarnição de convés são denominados Oficiais de Náutica, tendo noções de náutica, manobras, hidrodinâmica e astronomia. Os postos são divididos hierarquicamente entre 2º Oficial de Náutica (2ON), 1º Oficial de Náutica (1ON), Capitão de Cabotagem (CCB) e Capitão de Longo Curso (CLC).

Recém-formados, os profissionais recebem carta de 2º Oficial de Náutica, após três anos de embarque, recebem carta de 1º Oficial de Náutica. Para chegar a Capitão de Cabotagem, o 1º Oficial de Náutica deve passar mais dois anos embarcado e realizar um curso de aperfeiçoamento, no CIAGA ou no CIABA. Para chegar ao posto máximo, Capitão de Longo Curso, são necessários mais dois anos de embarque.

Os oficiais de quarto são responsáveis pela navegação, manutenção de equipamentos de segurança e salvatagem, atualização do material do passadiço e manobras no convés. O Imediato do navio é responsável pela estabilidade da embarcação, pela segurança da tripulação e por todos os procedimentos no carregamento e descarregamento do navio. O Comandante é a maior autoridade a bordo e é o elo de comunicação entre o navio e o armador (proprietário), ele é responsável por tudo que ocorre a bordo, e tem também a incumbência de zelar pelo bom andamento da navegação.

2.2 Carreira do Oficial de Máquinas

Os oficiais da guarnição de máquinas são denominados Oficiais de Máquinas, tendo noções de termodinâmica, desenho, motores de combustão interna, turbinas, caldeiras, eletricidade, eletrônica e eletrônica digital entre outras. Os postos são divididos hierarquicamente entre 2º Oficial de Máquinas (2OM), 1º Oficial de Máquinas (1OM) e Oficial Superior de Máquinas (OSM).

Recém-formados, os profissionais recebem a carta de 2º Oficial de Máquinas, a carta de 1º Oficial é entregue após três anos de embarque efetivo e é possível chegar ao posto máximo de Oficial Superior de Máquinas em até seis anos. Para tal, além do tempo de embarque, é necessário realizar o curso de aperfeiçoamento ministrado pelo CIAGA e CIABA. Podem assumir função de oficial de quarto e chefe de máquinas além de terem diversas opções em terra, exercendo funções em empresas de navegação ou até mesmo em indústrias.

2.3 Capacidade de atrair e reter Oficiais da Marinha Mercante

Levantamentos feitos em empresas de navegação, que possuem navios operando na cabotagem e longo curso, demonstraram que cerca de 50% dos Oficiais, na faixa etária entre 23 e 30 anos, os deixam para trabalhar em terra, ou em plataformas ou em embarcações de apoio.

Constatou-se, analisando-se as entrevistas demissionais feitas pelas empresas de navegação, que o fator tempo de permanência a bordo seria um dos principais motivos para a saída desses jovens Oficiais. No entanto, como qualquer mudança no regime trabalho x folga implica significativo aumento de custo, não suportado pela rentabilidade própria do negócio do transporte marítimo, algumas empresas estão partindo para oferecer algo que possa gerar bem-estar e satisfação durante o tempo em que eles estão embarcados. Por exemplo, investir na adequação das instalações de bordo para que proporcionem um conforto o mais próximo possível do existente em terra, ou que minimizem o fato de estarem longe das famílias e amigos; instalar a bordo academias de ginástica, pontos de TV em todos os camarotes, e internet com acesso a redes sociais. Certamente tais medidas, embora simples, implicam no aumento de custos e estão longe do ideal para reter Oficiais embarcados em navios de cabotagem e de longo curso. Para oferecer mais atrativos que possam minimizar a evasão, com custos suportáveis, faz-se necessária alteração em diversas legislações, de forma a se reduzir em os encargos que oneram os armadores. Certamente propostas nesse sentido já foram feitas inúmeras vezes, sem sucesso.

Quanto à atração pela carreira, tem-se constatado, através da procura pelos cursos oferecidos no CIABA/CIAGA, que a busca por ela tem aumentado significativamente,

bastando dizer que, nos concursos de 2011 e para 2012, mais de 10 mil candidatos efetuaram as provas para as 400 vagas disponíveis nas Escolas de Formação da Marinha Mercante (EFOMM) desses dois Centros. Essa atração não significa necessariamente atração para exercerem a profissão embarcada ou algo similar.

O que está sendo feito pelas autoridades e armadores, interagindo com os órgãos de classe dos trabalhadores marítimos, não tem sido suficiente para vencer os desafios necessários para garantir a demanda, atual e futura, por oficiais para a Marinha Mercante. Essa realidade tem levado à adoção de medidas de curto prazo, tais como a presença de oficiais estrangeiros em navios onde deveriam estar oficiais brasileiros (prática impensável em nossa Marinha do Brasil), enquanto se procura manter acesa a esperança de se obter, a médio prazo, resultados com as ações voltadas para o aumento da formação e das demais medidas direcionadas a atrair e reter oficiais em nossas embarcações. Cabe destacar que a preocupação na comunidade marítima é muito grande, uma vez que o “fator tempo” tem de ser levado fortemente em consideração.

2.4 Cabotagem, offshore ou longo curso?

Cabotagem é o transporte de cargas realizado entre os portos ou cidades do território brasileiro, utilizando a via marítima ou vias navegáveis interiores. O termo originou-se do nome de família do navegador venezuelano do século XVI Sebastião Caboto, que explorou a costa da América do Norte navegando da Florida à Foz do Rio São Lourenço, no atual Canadá.

Já a navegação de Longo Curso, diferentemente da Cabotagem, consiste no transporte de cargas ou passageiros entre portos de diferentes países, atuando predominantemente nas exportações de produtos entre diferentes países. As embarcações que efetuam esse tipo de navegação não oferecem as escalas mais atrativas do mercado, podemos exemplificar citando a escala da Transpetro, que são 4 meses embarcado e 2 meses de repouso.

Dentre todos os tipos de navegação, o apoio marítimo (ou Offshore) é o que vem chamando mais a atenção no mercado quanto a salários e escalas de embarque. Esse tipo de navegação consiste no apoio logístico a embarcações e instalações pertencentes à Zona

Econômica e que atuem em pesquisas ou lavra de minerais e hidrocarbonetos, como por exemplo, a atividade petrolífera representada pelas plataformas de refino e exploração de petróleo. 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. Por outro lado, o serviço é mais árduo e dinâmico. Outro atrativo é o conforto dessas embarcações que tem os camarotes estrategicamente planejados a fim de evitar o desconforto.

CAPÍTULO 3

QUALIDADE DE VIDA

3.1 Conceito de qualidade de vida

O termo qualidade de vida foi um conceito criado pelo economista J.K. Galbraith, em 1958, que veicula uma visão diferente das prioridades e efeitos dos objetivos econômicos de tipo quantitativo. De acordo com este conceito, as metas político-econômicas e sociais não deveriam ser perspectivadas tanto em termos de crescimento econômico quantitativo e de crescimento material do nível de vida, mas sim de melhoria em termos qualitativos das condições de vida dos homens. Isso só seria possível através de um melhor desenvolvimento de infraestrutura social, ligado à supressão das disparidades, tanto regionais como sociais, à defesa e conservação do meio ambiente. Apesar de haver inúmeras definições, não existe uma definição de qualidade de vida que seja amplamente aceita. Cada vez mais claro, no entanto, é que não inclui apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também outros elementos importantes da vida das pessoas como trabalho, família, amigos, e outras circunstâncias do cotidiano, sempre atentando que a percepção pessoal de quem pretende se investigar é sempre primordial.

O IDH - Índice de Desenvolvimento Humano é um modo de medir a qualidade de vida nos países, comparando riqueza, alfabetização, educação, esperança média de vida, natalidade e outros fatores, é uma maneira de avaliação e medida do bem-estar de uma população. Para garantir uma boa qualidade de vida, deve-se ter hábitos saudáveis, cuidar bem do corpo, ter uma alimentação equilibrada, relacionamentos saudáveis, ter tempo para lazer e vários outros hábitos que façam o indivíduo se sentir bem, que tragam boas consequências, como usar o humor para lidar com situações de stress, definir objetivos de vida que façam as pessoas se sentirem no controle de suas vidas.

Em resumo, a noção de qualidade de vida transita em um campo semântico polissêmico: de um lado, está relacionada a modo, condições e estilos de vida.

De outro, inclui as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana. E, por fim, relaciona-se ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e

sociais. No que concerne à saúde, as noções se unem em uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece, como parâmetros, para si.

3.2 Qualidade de vida no trabalho

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na Inglaterra, no início da década de 50, quando Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo para agrupar indivíduo, trabalhador e organização. Esta nova técnica recebeu o nome de QVT, porém a preocupação ainda era voltada para as questões de produtividade. Somente na década de 1970 é que começa a surgir nos Estados Unidos a preocupação com os efeitos do trabalho sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A Qualidade de Vida no Trabalho assimila duas posições antagônicas: a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade. O conceito de QVT é definido como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. A QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida.

A meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa. A qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes. Um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos

funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho.

3.3 Programas para promoção da qualidade de vida no trabalho

A OSM (Organização, Sistemas, Métodos) é a área do conhecimento que estuda a forma pela qual uma instituição organiza-se através da disposição de suas partes em um sistema coordenado, de modo a controlar os processos padronizados por meio de normas, procedimentos, métodos e rotinas que compõem a estrutura organizacional. Por meio do controle e das análises das tarefas executadas nesse processo, é possível detectar eventuais problemas, sendo a função da atividade de OSM encontrar a solução para saná-los. Esta diretamente ligada com o bom funcionamento da empresa e é fundamental para a gestão da mesma, pois a análise e o acompanhamento de processos resultam no aumento de produtividade, redução de ociosidade, aumento de eficácia e eficiência ao menor custo possível, adequando a utilização de recursos materiais, pessoais, de tempo e de espaço físico.

A melhoria de qualidade de Vida no trabalho é quando se consegue alcançar a relação pessoa-trabalho, ou seja, a adaptação da pessoa ao trabalho, mas existe também uma contínua adaptação do trabalho a pessoa.

A fim de promover a sinergia e equilíbrio entre seus funcionários nas dimensões física, emocional, social, espiritual e intelectual, a promoção da saúde é a ciência e a arte de ajudar as pessoas a mudarem seu estilo de vida para se moverem em direção a um estado de saúde ideal. Vários tipos de ações podem ser empregados nas dimensões do bem-estar para promoção da QVT, tais como:

- Dimensão Física: Plano de Assistência Médica e Odontológica; Exames Periódicos de Saúde; Campanhas de Vacinação; Programa Pré-Natal; Reuniões de CIPA(Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e SIPAT(Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho).
- Dimensão Emocional: Treinamento de gestão individual do estresse; Mudanças de processos organizacionais (reavaliação das tarefas, gestão participativa,

desenvolvimento de carreira, coesão do grupo de trabalho, políticas de reconhecimento, suporte e feedback)

- Dimensão Social: Programas de desenvolvimento profissional; Família na empresa; Estímulo à leitura; Comemoração de datas especiais; Programa de relações interpessoais.
- Dimensão Espiritual: Técnicas de meditação, ioga e tai chi; Manual do código de conduta e Ouvidoria.

Cabe a empresa definir as áreas que serão contempladas, as ações que serão implementadas e o que será abordado dentro dessa enorme gama de programas. Alguns destes métodos são obrigatórios outros são escolhidos pela empresa de acordo com seus interesses. O importante é adequar às práticas de acordo com as necessidades de seus funcionários e seus recursos financeiros, promovendo a existência de um ambiente agradável, seguro e saudável e permitir que os mesmos tenham a percepção de que a empresa os apoia e cuida, ajuda na realização de seus desejos pessoais, mantém bons relacionamentos pessoais e facilita a vida dos mesmos.

CAPÍTULO 4

COTIDIANO DO MERCANTE A BORDO: FRUSTRAÇÕES

4.1 Confinamento

Segundo o dicionário Aurélio, confinamento significa o estado ou condição daquilo ou daquele que está confinado, preso, impedido de sair de um espaço limitado. O trabalho em regime de confinamento dos marítimos em navios apresenta uma situação bastante peculiar que é a de estarem em alto mar, não é raro, a centenas de quilômetros da costa, durante um período de vários dias, o que lhes permite apenas deslocarem-se dentro de um espaço limitado. Vibrações, ruídos, conversas entre pessoas, geralmente estão presentes em seus momentos de repouso, lazer ou refeições. Os trabalhadores estão confinados a um espaço, isolado por todos os lados pelo mar.

Dentro deste prisma há muitas limitações à movimentação, constituídas por áreas de riscos onde só os trabalhadores daquela área devem circular. Nas horas de descanso, a limitação torna-se mais presente, pois os trabalhadores devem permanecer nos camarotes, em áreas seguras ou no convés (porém, não é indicado), quando as condições atmosféricas permitirem. Outro aspecto relevante é a proximidade entre os locais de trabalho e os cômodos de lazer ou descanso (camarotes, salas de TV, refeitório, etc.). Isto dificulta o desligamento dos trabalhadores, quando em seus momentos de alimentação, repouso ou lazer, de suas atividades de trabalho. Os hábitos de lazer mais frequentes durante o tempo livre a bordo são: a TV, o jogos de vídeo game, a leitura de jornais e revistas, a busca de informações sobre o mundo externo, o repouso e o entretenimento com jogos mais leves são os mais procurados pelos marítimos.

No caso do ambiente confinado, é importante considerar que a conseqüente proximidade de atividades diferentes como trabalho, alimentação, lazer, repouso e atendimento a saúde, não favorecem ao relaxamento. Algumas pesquisas indicam que o confinamento é o principal gerador de insatisfação no trabalho a bordo, devido ao fato de permanecerem muitos dias longe da família e do convívio social.

4.2 Diversidade cultural

A diversidade cultural a bordo é comumente encontrada em embarcações offshore, onde diferentes nacionalidades exercem a mesma atividade conjuntamente. Este pluralismo cultural é uma fonte de dinamismo social e econômico que pode enriquecer a vida humana e o trabalho nas empresas, suscitando a criatividade e fomentando a inovação. Porém, também apresenta aspectos negativos, como já é notório dos profissionais que ocorrem conflitos a bordo justamente por causa dessa diversidade.

A administração da diversidade cultural significa planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar as suas desvantagens. Em suma, o objetivo principal da gestão da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho. Isto implica em adotar um enfoque holístico para criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa.

Neste programa de gestão de pessoas é importante que empresa esteja disposta a adotar algumas medidas que possam amenizar os conflitos que ocorrem pela diferença cultural a bordo, dentre eles podemos citar:

- Incentivar treinamentos para gerenciar e valorizar as diversidades culturais;
- Implantar um programa de integração para novos funcionários;
- Promover cursos de idiomas para valorizar outras línguas além do inglês ou da língua nativa;
- Criar uma comissão responsável pelo assunto diversidade cultural, que possa explicitar os objetivos da diversidade na missão da empresa;
- Criar grupos de aconselhamento para a alta gerência;
- Podem ser implantadas mudanças nas políticas de recursos humanos, objetivando alcançar a completa integração estrutural;
- Implantar eventos sociais que evidenciem o multiculturalismo.

- Também podem ser adotadas algumas formas para eliminar a discriminação e preconceito tais como: realizar seminários sobre oportunidades iguais, identificar comportamentos e atitudes de preconceito e sentimentos sobre as diferenças culturais do grupo e seus efeitos sobre o trabalho, treinamentos para redução desses preconceitos, e práticas que evidenciem injustiças.
- Também é importante para minimizar os conflitos intergrupais realizar pesquisas de “feedback” sobre políticas de diversidade implantadas, e ministrar treinamentos de gerenciamento de conflitos.

Vale ressaltar que muitos pesquisadores acreditam que grupos homogêneos e altamente coesos podem apresentar resultados muito negativos por não admitirem pensamentos diversos ou contrários ao predominante no grupo. Eles defendem que empresas multiculturais são mais capazes de se adaptar a mudanças e demonstrar maior flexibilidade.

4.3 Rendição

Após trabalhar incessantemente no tempo efetivo programado e acordado de embarque, o Oficial Mercante espera nada mais do que uma justa folga. Porém não é tão simples assim, com o déficit de oficiais no mercado de trabalho, muitas vezes não há rendição para o dia esperado. O que traz grande insatisfação e causa transtorno, mesmo que o oficial tenha direito de receber mais por estar embarcado além do tempo, praticamente não há dinheiro que pague pelos dias de repouso em casa.

Quando a situação ocorre uma ou duas vezes não existe efetivamente problemas, mas infelizmente é algo constante, o que torna desagradável a espera por rendição. Principalmente quando se tem compromissos em terra, como casamentos, festas, reuniões de famílias, concursos, etc. Sendo frustrante permanecer trabalhando contra a vontade própria, diminuindo consideravelmente o desempenho até a esperada rendição.

4.4 A fadiga: qualidade x quantidade

O assunto fadiga tem sido atualmente uma das maiores preocupações dos órgãos internacionais marítimos devido ao grande número de acidentes e incidentes ocorridos a bordo dos navios mercantes. Dentre os fatores diretos que causam a fadiga podemos citar: o horário ininterrupto das atividades a bordo, mudanças bruscas da temperatura ambiente, longas jornadas de trabalho, excesso de atividades a bordo e pouco tempo para dormir e repousar. Os fatores indiretos englobam: a redução do cartão de lotação (tripulação mínima), novas regras de segurança marítima e portuária, constantes inspeções e vistorias a bordo, preocupação com a poluição do meio ambiente e responsabilidade civil. A fadiga afeta diretamente a capacidade motora do profissional, impedindo-o de desenvolver suas atividades de esforço físico ou mental e tomar decisões em situações complexas com segurança.

O desempenho do profissional com fadiga declina rapidamente, alguns sintomas são: dificuldades de concentração falta de habilidade para tomar decisões, perda ou sinais de memória frágil, processo lento de reações, desconforto físico, mudança de humor e mudança de atitudes e comportamento.

4.5 O caso do navio Shen Neng



O caso do navio Shen Neng 1 é mais um dos muitos exemplos que ilustram as catastróficas consequências das longas jornadas de trabalho, resumindo, da fadiga a bordo de embarcações mercantes.

No dia 3 de Abril de 2010, os oficiais de quarto e o imediato do graneleiro Shen Neng 1 estavam tão cansados depois de terem supervisionado o carregamento de carvão no porto de Gladstone na Austrália que eles não estavam aptos para realizarem a navegação, concluiu a investigação dos órgãos australianos competentes. Porém, mesmo fadigados prosseguiram com a navegação. Às 17h05min daquele mesmo dia, o graneleiro encalhou em um banco de areia, cerca de 50 milhas ao norte da entrada do porto de Gladstone, Queensland. O casco do navio foi seriamente avariado, fazendo com que houvesse violação nos tanques de óleo combustível resultando então em um pequeno vazamento de óleo em águas australianas.

Ficou comprovado que o encalhe ocorreu porque o imediato não realizou a alteração no rumo do navio no instante correto e o seu monitoramento da posição do navio era ineficaz, logo suas ações foram afetadas pela fadiga. Em essência, uma simples sucessão de erros por parte de um membro da tripulação muito cansada resultou no encalhe do graneleiro Shen Neng 1 na Austrália.

4.6 Estresse

O estresse é uma resposta do organismo frente a um perigo, que prepara o corpo para fugir ou lutar. Está presente nos animais com a finalidade de preservação da espécie, como por exemplo, para fugir de um predador. Hoje não é preciso defender-se de predadores, mas há muitas outras coisas que disparam o gatilho do estresse, que podem ser externas ou internas, agudas ou crônicas. As externas incluem condições físicas adversas (como dor, frio ou calor excessivo) e situações psicologicamente estressantes (más condições de trabalho, problemas de relacionamentos, insegurança, etc.). O estresse agudo é uma reação a uma ameaça imediata, que pode ser qualquer situação que é experimentada como um perigo. Algumas pessoas, por exemplo, tem verdadeiro pavor de viajar de navio, e quando o fazem, apresentam um estresse passageiro. Na maioria dessas circunstâncias de estresse agudo, uma vez eliminado o fator estressante, a resposta do organismo se inativa e os níveis dos

hormônios voltam ao normal. Entretanto, a vida moderna frequentemente nos expõe a situações cronicamente estressantes, e a resposta do organismo ao estresse não é suprimida. Dentre os fatores estressantes crônicos estão: a pressão no trabalho, problemas de relacionamento, solidão, problemas financeiros e a insegurança.

O estresse está presente na vida dos marítimos devido às muitas situações mostradas a cima pelas quais passam diariamente nos navios, por exemplo, solidão em relação a família, pois estão distantes, problemas de relacionamento que foram deixados em terra que só poderão ser resolvidos no retorno, pressão por perfeição no serviço, entre outras coisas. Soluções para diminuir o estresse seria prática regular de exercícios, descanso suficiente, férias, lazer etc.

4.7 Síndrome de Burnout

Muitos marítimos encontram-se em estágios agudos de estresse e passam a perder o interesse no próprio trabalho e no relacionamento interpessoal. Algumas pessoas confundem estresse com cansaço, e passam a rotular qualquer fadiga com estresse, o nível mais alto é quando o profissional perde as condições de interagir e foco no trabalho – em alguns casos, os indícios podem ser a Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout também pode ser chamada de Síndrome de Esgotamento Profissional. Ela é caracterizada por um conjunto de sinais e sintomas físicos, psíquicos e sociais que são desencadeados e reforçados pela ausência de satisfação e percepção subjetiva de sobrecarga presente em profissões em que o contato interpessoal é intenso.

Os sintomas mais expressivos dessa síndrome são: crescimento da fadiga constante, distúrbios de sono, dores musculares, dores de cabeça e enxaquecas, problemas gastrointestinais, respiratórios, cardiovasculares. Em mulheres, as alterações no ciclo menstrual são um sintoma físico importante. Além desses, existem sintomas psicológicos como: dificuldade de concentração, alteração do pensamento, sentimentos negativos sobre o viver, trabalhar e ser, impaciência, irritabilidade, baixa autoestima, desconfiança, depressão, em alguns casos paranoia.

A partir desses sintomas, o sujeito acometido pelos sintomas desenvolve comportamentos como: negligência ou perfeccionismo, agressividade nas relações cotidianas, perda da flexibilidade emocional e da capacidade de relaxar e planejar. Além disso, tende ao isolamento, à perda de interesse pelo trabalho e outras atividades. As causas dessa doença compreendem um quadro multidimensional de fatores individuais e ambientais, que estão ligadas a uma percepção de desvalorização profissional. Isso significa dizer que não se pode reduzir a causa a fatores individuais como a personalidade ou algum tipo de propensão genética. O ambiente de trabalho e as condições de realização deste podem também determinar o adoecimento ou não do sujeito.

Alguns autores afirmam que a configuração do caso de Burnout passaria por estágios que vão desde uma necessidade de autoafirmação profissional, passando por estágios comuns de intensificação da dedicação ao trabalho que, levada a consequências extremas, resultaria no esgotamento característico da síndrome. Entre outros estágios, podemos destacar o caminho que passa pelo descaso crescente com relação às atividades de cuidado de si, como comer e dormir, acompanhado por um recalque de conflitos, caracterizado pelo não enfrentamento de situações que incomodam e pela negação dos problemas. Além desses, o sujeito passa por um processo de reinterpretação que faz com que coisas importantes sejam descartadas como inúteis.

Nesse quadro, já se pode falar em uma espécie de despersonalização, uma vez que o sujeito age de formas tão distintas que se torna “outra pessoa”, marcada por sinais de depressão, desesperança e exaustão, ou seja, uma espécie de colapso físico e mental que pode ser considerado quadro de emergência médica ou psicológica.

CAPÍTULO 5

MULHERES MERCANTES

5.1 História e preconceitos

Através dos séculos, as mulheres já foram vistas com muita desconfiança na navegação, consideradas inclusive um sinal de mau agouro, quando a bordo se encontravam. A superstição é traço marcante na história da atividade marítima e, no caso em questão, tomou como aliado o preconceito, do qual, aliás, historicamente é igualmente indissociável. Assim, foram necessárias décadas e décadas de conquistas femininas para que o tabu fosse eliminado, e as mulheres pudessem se tornar bem-vindas a bordo não apenas como passageiras, mas também como competentes tripulantes, o que veio a ocorrer gradualmente nos últimos 50 anos. Hoje, o Brasil pode se orgulhar de ter em sua Marinha Mercante um contingente cada vez maior de profissionais do sexo feminino. O país é um dos líderes na formação de mulheres como oficiais mercantes – profissionais de nível superior, civil, que tripulam os nossos petroleiros, porta-contêineres, graneleiros e embarcações de apoio marítimo.

Das quatro centenas de oficiais mercantes que ingressam todo ano nas duas Escolas de Formação mantidas pela Marinha no Pará e no Rio de Janeiro, metade são mulheres. O índice revela a capacidade feminina para vencer obstáculos de igual para igual, sobretudo se considerado que o acesso a essas escolas é feito por meio de rigoroso concurso público. Cabe observar que o curso de quatro anos, até a obtenção do diploma de bacharel em Ciências Náuticas, exige singular empenho. A evolução da presença feminina na profissão teve início em 1997, que foi primeira turma a aceitar candidatas a oficiais de ambos os sexos - como resultado da igualdade estabelecida quase dez anos antes pela Constituição Federal e no bojo da abertura iniciada pouco antes na Marinha de Guerra, dos 70 alunos havia apenas uma mulher. Já em 2000, havia oito mulheres inscritas. Este ano estarão se formando cerca de 71, inscritas em 2011.

Como resultado desse bem-vindo processo, que reflete a caminhada das instituições brasileiras na consolidação dos direitos sociais, em junho de 2010 o país teve a sua primeira oficial mercante promovida ao posto de comandante de um petroleiro de grande porte.

5.2 Principais Obstáculos

Contudo, não obstante as conquistas verificadas até aqui, o país ainda luta contra preconceitos no setor. O principal deles reside no fato de ainda não haver uma legislação específica para a atuação das mulheres mercantes. Reconhecer que as mulheres podem competir em pé de igualdade com os homens no acesso aos postos de trabalho em todos os segmentos, como no caso da Marinha Mercante, não significa que devemos fechar os olhos às particularidades inerentes ao gênero. Defender liberdades não implica ignorar diferenças. Há justiça em reconhecer as diferenças e prover tratamento adequado às mesmas.

As mulheres já comprovaram, no Brasil e no mundo, que são competentes tripulando e comandando navios. Cabe as autoridades competentes garantir-lhes condições adequadas de trabalho, compatíveis principalmente com a maternidade, condição própria ao gênero feminino.

A expansão de nossa produção de petróleo, com as reservas do pré-sal, bem como a expansão de nossa navegação de cabotagem, em função de nosso crescimento econômico sustentável, exigirá novas levas de oficiais mercantes, a cada dia mais especializados e qualificados. As mulheres mercantes, oficiais ou não, têm o direito de participarem deste processo. É dever do Estado prover legislação adequada para sua permanência na profissão, sem riscos à gestação ou a qualquer outra peculiaridade inerente ao gênero. A sociedade organizada engajada na superação de mitos, preconceitos ou tabus relacionadas à condição feminina, não deve descuidar da mulher em seu olhar para o mar.

5.3 A primeira comandante



Hildelene Bahia, uma paraense que não imaginava, em sua infância, aonde o futuro a levaria. Sua trajetória seguia o caminho simples de toda garota estudante. Já na faculdade, prestes a concluir o curso de Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Pará, prestara alguns concursos e esperava os resultados. Então, surgiu o inesperado: ela havia feito inscrição em um concurso do Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar (CIABA), em seu estado, apenas para incentivar o irmão, cujo sonho era entrar para a Marinha, porém, Hildelene foi aprovada.

O ano era 1997. Na época, havia pouquíssimas mulheres que faziam parte da Marinha no Brasil. Com ela, mais 13 alunas do curso de máquinas e de náutica estavam unidas no desafio de serem as primeiras mulheres do CIABA. Teriam de vencer regras, superar a si mesmas e aos outros alunos, e vencer o preconceito por simplesmente serem mulheres. Já formada, no ano 2000, a paraense entrou na empresa Transpetro, que possui a maior frota de navios petroleiros da América do Sul. Ali, saiu da teoria e aprendeu, na prática, a sua nova profissão.

Passados 5 anos, recebeu o convite para assumir a função de imediato, o que, na hierarquia dentro de um navio, é o segundo posto, sendo a primeira brasileira a chegar a esta posição.

No dia 28 de setembro de 2009, a ex-aluna do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha(CIAGA), do curso de Aperfeiçoamento para Oficiais de Náutica (APNT), a Capitão-de-Cabotagem Hildelene Lobato Bahia tornou-se a primeira mulher a ocupar o posto mais alto da hierarquia da Marinha Mercante, ao assumir o comando do navio Carangola, com capacidade para transportar 18 mil toneladas de derivados escuros de petróleo. Em 2012, foi nomeada Capitã de Longo Curso, e é a única mulher no Brasil apta a navegar pelos mares do mundo inteiro.

No dia 17 de Janeiro de 2013, foi mais um marco histórico para a Marinha Mercante conquistado pela Comandante Hildelene e a Imediata Vanessa Cunha dos Santos, as quais assumiram o comando do navio Rômulo Almeida. Pela primeira vez na história da Marinha Mercante duas mulheres assumiam o comando de um navio.

CAPÍTULO 6

O MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVAS

6.1 RN 72: Sua importância

A Resolução Normativa número 72, do Conselho Nacional de Imigração, entrou em vigor em 13 de outubro de 2006 e é um dos mais importantes mecanismos de proteção ao mercado de trabalho dos marítimos brasileiros. De acordo com as determinações da RN-72, o marítimo tem postos de trabalho garantido.

Esta Resolução obriga a utilização progressiva de brasileiros no setor marítimo após noventa dias de permanência das embarcações estrangeiras em águas jurisdicionais brasileiras. As embarcações operando em águas nacionais são obrigadas a ter 2/3 da tripulação composta de brasileiros. Para as embarcações e plataformas que atuam no segmento marítimo e que estão envolvidas em inúmeras operações de pesquisa e exploração de petróleo, a Resolução Normativa 72 representa um expressivo avanço na defesa do mercado de trabalho para o marítimo brasileiro. A RN-72 é a grande responsável por inúmeras vagas no mercado de trabalho serem destinadas exclusivamente a brasileiros.

Porém, a luta pela manutenção de trabalho para marítimos brasileiros em águas jurisdicionais brasileiras é constante. Não raro presenciar as investidas dos armadores para flexibilizar e, até mesmo, derrubar esta resolução.

As empresas de navegação que operam no Brasil estão preocupadas com a possibilidade de um "apagão" de mão-de-obra. Como medida de emergência, querem que navios e plataformas de bandeira estrangeira possam operar no país, de forma provisória, sem a necessidade de ter parte da tripulação brasileira, como determina resolução do Ministério do Trabalho.

A flexibilização da Resolução Normativa 72, de 2006, do Ministério do Trabalho e conseqüentemente da RN-80 (concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil), de 2008, do Conselho Nacional de Imigração, poderá causar desemprego em massa para os marítimos e aquaviários brasileiros, desvalorização de inúmeros profissionais ligados ao mercado de

navegação e offshore de nível técnico e superior e uma desmobilização muito grande de capital financeiro para outros países, uma vez que os armadores nesta condição irão contratar mão-de-obra estrangeira, mais barata, que se propõe a embarcar por períodos longos sem preocupar-se com insalubridade, adicional noturno, hora-extra e vários outros itens da CLT(consolidação das leis do trabalho).

Recentemente, o Sindicato dos Armadores (Syndarma) publicou pesquisa na qual apontava falta de oficiais de marinha mercante e citava a hipótese de um “apagão marítimo”. Em resposta, o Sindicato dos Oficiais de Marinha (Sindmar) elaborou estudo com a conclusão contrária: não haveria escassez de pessoal para tripular navios de bandeira brasileira.

O intuito dos armadores junto ao SYNDARMA(sindicato dos armadores), com a alteração na legislação é abrir o mercado de trabalho do setor a profissionais estrangeiros. Com isso, poderiam contratar mão de obra mais barata, logo menos qualificada.

Por trás da cortina da chamada “flexibilização” da norma, está a contratação de mão de obra sem a necessidade de pagar os encargos trabalhistas inerentes ao trabalhador brasileiro. Assim, aumentam os lucros dos armadores, com a abertura irrestrita de nosso mercado de trabalho à mão de obra estrangeira. Porém, é possível observar que muitas embarcações não respeitam essa regulamentação, sendo assim não abrigando a tripulação adequada por lei.

6.2 Pré-sal

Pré-sal é o nome dado às reservas de hidrocarbonetos em rochas calcárias que se localizam abaixo de camadas de sal. É o óleo (petróleo) descoberto em camadas de 5 a 7 mil metros de profundidade abaixo do nível do mar. É uma camada de aproximadamente 800 quilômetros de extensão por 200 quilômetros de largura, que vai do litoral de Santa Catarina ao litoral do Espírito Santo.

A discussão sobre a existência de uma reserva petrolífera na camada pré-sal ocorre desde a década de 1970, quando geólogos da Petrobras acreditavam nesse fato, porém, não possuíam tecnologia suficiente para a realização de pesquisas mais avançadas.

Para extrair o óleo e o gás da camada pré-sal, seria necessário ultrapassar uma lâmina d'água de mais de 2.000 m, uma camada de 1.000m de sedimentos e outra de aproximadamente 2.000m de sal. É um processo complexo e que demanda tempo e dinheiro.

O petróleo encontrado nessa área engloba três bacias sedimentares (Santos, Campos e Espírito Santo), e a capacidade estimada da reserva poderá proporcionar ao Brasil a condição de exportador de petróleo. Os técnicos da Petrobras ainda não conseguiram estimar a quantidade total de petróleo e gás natural contidos na camada pré-sal. No Campo de Tupi, por exemplo, a estimativa é de que as reservas são de 5 a 8 bilhões de barris de petróleo.

Se forem confirmadas as estimativas da quantidade de petróleo da camada pré-sal brasileira, o Brasil poderá se transformar, futuramente, num dos maiores produtores e exportadores de petróleo e derivados do mundo. Porém, os investimentos deverão ser altíssimos, pois, em função da profundidade das reservas, a tecnologia aplicada deverá ser de alto custo.

A previsão do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), encarregado de elaborar a política industrial para a cadeia produtiva do pré-sal, é de que dois terços dos equipamentos para extrair o pré-sal sejam produzidos no Brasil no período de três anos. Para isso, será necessário oferecer condições de financiamento e tributação semelhantes aos principais concorrentes do Brasil nessa área, em especial, a Coreia do Sul, líder na indústria naval. A estimativa é de investimento de US\$ 80 bilhões em 10 anos. Fora isso, a Petrobras tem um plano de investimentos de US\$ 174 bilhões para os próximos cinco anos.

Acredita-se que, somente por volta de 2016, estas reservas estejam sendo exploradas em larga escala. Enquanto isso, o governo brasileiro começa a discutir o modelo de exploração que será aplicado.

6.3 Geração de empregos

A tecnologia de alta complexidade criada pelos cientistas brasileiros está abrindo novas frentes de trabalho em duas áreas promissoras: exploração do pré-sal e produção de navios. Atualmente, o pré-sal produz 300 mil barris por dia e a previsão é chegar a 2,1

milhões em 2020. A produção de óleo e gás já movimentava cerca de 420 mil empregos e deve chegar aos 2,5 milhões até 2020, segundo levantamento da Organização Nacional das Indústrias de Petróleo.

O pré-sal também trouxe crescimento para a indústria náutica. Um estaleiro no Rio de Janeiro, por exemplo, dobrou o número de funcionários para dar conta do aumento de pedidos nos últimos anos. É válido destacar que, em tese, o progressivo aumento de demanda de mão de obra será benéfico para a categoria de oficiais mercantes, no sentido de valorizar a profissão e, em consequência, permitir a melhoria de sua remuneração e de suas difíceis condições de trabalho.

A exploração do petróleo da camada do pré-sal deve estimular o crescimento de vários setores da indústria, gerando mais de 2 milhões de empregos até 2020. A maior parte desse investimento virá da Petrobras. A estatal anunciou um plano de US\$ 270 bilhões (cerca de R\$ 430 bilhões) até 2015 e a contratação de mais funcionários.

Embora sempre haja divergências burocráticas, os marítimos serão os profissionais mais beneficiados durante todo esse processo. As oportunidades serão muito boas, a oferta de emprego tenderá exclusivamente ao crescimento, juntamente com os salários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se decide por um rumo, uma profissão, deve-se levar em conta, tanto as dificuldades como as vantagens. E a vida do Oficial Mercante é composta de ambas, cheia de perspectivas e frustrações, com altos e baixos. Desde altos salários, benefícios, uma profissão deslumbrante, dinâmica, até dificuldades como a evasão, estresse, fadiga, falta de valorização do marítimo, confinamento, solidão entre outros.

As empresas de navegação e os armadores têm lucros colossais, o que acaba gerando uma frequente pressão por trabalho de qualidade e sem erros. Numa embarcação mercante não existem feriados, finais de semana e dias de folga, o que torna o trabalho cansativo e estressante.

Esse trabalho de monografia buscou ilustrar para os futuros mercantes, o que realmente os espera, uma vida nada fácil que precisa ser regida para conciliar o tempo livre e o trabalho além das dificuldades a bordo. Procurou-se também destacar o cenário atual da Marinha Mercante para entender o mercado de trabalho e analisá-lo, podendo trazer este assunto para o contexto de qualidade de vida, o Brasil na era pré-sal e a inserção da mulher na atividade marítima.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE DOS ANJOS, Sérgio. **Relacionamento Humano a Bordo**. Rio de Janeiro: ESRS-SINDIMAR.37

NASCIMENTO, Maria Helena Melo do. **A relação interpessoal da tripulação a bordo dos navios mercantes**. Rio de Janeiro, RJ, p. 27-29, 2007.

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.

SANT'ANNA, Moacir de Oliveira. **Aspectos comportamentais dos marítimos**. Rio de Janeiro, RJ, p. 5, 1993.

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

SEOANE, Ricardo José. **Relacionamento com a tripulação**. Rio de Janeiro, RJ, p. 2, 4.

DUARTE, Luiz Carlos. **Relações humanas na Marinha Mercante**. Rio de Janeiro, RJ, p. 9, 1977.

REVISTA UNIFICAR, Rio de Janeiro, p. 58-65, n° 26, Abr. 2009.

MARTINS, Umberto. **Valorização do trabalho como fonte de desenvolvimento**. Revista Debate Sindical, Rio de Janeiro, RJ, n° 47, dezembro 2003.

UNIFICAR. **Petrobras 50 anos. Uma história de orgulho, sucesso, lutas e sacrifícios**. Revista do Sindicato Nacional dos Oficiais de Marinha Mercante – SINDMAR – Ano IV - n° 17 – Novembro de 2003.