

INTRODUÇÃO

A vida de um Oficial de Marinha Mercante é completamente diferente de qualquer outra vida. O jovem oficial mercante, assim que termina sua praticagem, tem a expectativa de receber um salário acima dos padrões normais que o de costume a um recém-formado na faculdade. E a possibilidade de conhecer vários portos ao redor do mundo é fascinante. Sendo estes, alguns atrativos para o ingresso na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante.

No dia a dia da profissão marinheira os trabalhadores se deparam com situações que, normalmente, não acontecem com as pessoas que levam uma vida em terra. Estas, variam de muito tempo ocioso até a fadiga, causando o stress, que por sua vez, é a origem de todos os males. Essas características tornam o ambiente a bordo de certa forma hostil e necessitado de ter qualidade de vida para que dê certo. A qualidade de vida do oficial mercante depende diretamente das relações humanas de trabalho. Todas as condições da embarcação interferem de alguma maneira na vida desse oficial, desde problemas de relacionamento, más condições estruturais, até razões pessoais.

Considerando o mercado atual de trabalho e as várias opções que um Oficial Mercante tem, podemos entender como este indivíduo se submete a uma vida muitas vezes sofrida, tendo de cumprir horários e metas. Isto se dá pela busca de melhores remunerações, navios mais modernos que possam oferecer melhores condições habitacionais e a possibilidade de um período de tempo de embarque menor.

O objetivo do trabalho é fazer um estudo de como se dá a qualidade de vida a bordo e apresentar perspectivas do mercado para os profissionais que fazem parte deste meio.

CAPÍTULO 1

HISTÓRICO DO MERCADO DE TRABALHO MERCANTE

O Mercado de trabalho da Marinha Mercante está em um cenário de constante mudança. Segundo nota publicada na revista UNIFICAR, no início de 2011, a realidade era de necessidade de oficiais qualificados para o trabalho a bordo. Hoje, em 2013, o mercado está ligeiramente saturado com o ingresso de muitos profissionais na carreira e por forte pressão de armadores para abrir o setor à mão de obra de outras nacionalidades. “A capacitação profissional é um fator que ajuda os brasileiros a garantirem suas vagas no mercado”.¹

A entrada destes trabalhadores estrangeiros irá precarizar as condições de trabalho, resultando no desemprego dos brasileiros. Então, a participação e a conscientização desta classe são fundamentais para o êxito na luta contra as investidas dos empresários.

Mesmo diante desta ameaça, que visa somente o lucro ainda que sacrifique o emprego do profissional brasileiro, a Marinha Mercante atrai jovens com vocação para a vida ao mar das mais diversas áreas.

1.1– O ingresso no setor mercante:

Segundo a psicóloga Celeste Cardim, o ingresso a este setor se dá por vários motivos:

- a) Por identificação profissional: Um amigo que trabalhe na área, um familiar, um conhecido;
- b) Por afinidade com o mar: Gostar da praia, do meio marítimo;
- c) Pela alta remuneração: O cargo dos marítimos tem altos salários pelo alto grau de periculosidade do trabalho, pelas longas escalas, etc; e

¹ SOARES, Gisele. Eletrônica mercante. Revista UNIFICAR SINDMAR. Rio de Janeiro, n. 31. Novembro. 2012.

- d) Viajar pelo mundo: A pessoa tem a oportunidade de viajar pelo mundo, conhecer outros países ou até mesmo morar no exterior.

No entanto a vida dentro de uma embarcação marítima 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.”²

1.2 – A realidade nas plataformas offshore

Na teoria, em algumas plataformas, a escala é de 14 por 21. Ou seja, a pessoa trabalha 14 dias e folga 21. Mas nos 14 dias a bordo, segundo Celeste, a tensão de estarem 24 horas por dia no ambiente de trabalho é tão grande que não se tem a sensação de estar descansando nas suas horas de folga.

Ainda em sua análise, Celeste declara que o trabalhador se sente estafado por estar num ambiente de constante risco. Mesmo nas horas de descanso o marítimo deve estar alerta, pois pode ser acionado a qualquer momento por ocasião de um sinistro.

A fadiga também é um grande problema a bordo dos navios. Os quartos de hora podem ser de madrugada, durar entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas e quem está de serviço ainda corre o risco de não ser rendido e ter de dobrar até mesmo na sua escala; ou seja, ter de ficar mais 14 dias a bordo (quem o rende pode estar doente ou podem ocorrer casos fortuitos ou de força maior). Apesar de receber em dobro o tempo que trabalham a mais, marítimos dizem que o dinheiro não compensa as verdadeiras horas de descanso em casa com a família. Ou seja, a qualidade de vida à bordo de um navio é fundamental para que se faça um bom trabalho e que se mantenha um conforto similar ao de casa nas horas de descanso para que o marítimo não se sinta fatigado.

²BERDEIDE, Misael. Blog Mercante. Rio de Janeiro, maio, 2007.

CAPÍTULO 2

DESAFIOS PARA ATRAIR E RETER OFICIAIS

“O tempo é o único bem totalmente irrecuperável.
Recupera-se uma posição, um exército e até um país,
mas o tempo perdido, jamais.”
(Napoleão Bonaparte)

Em palestra, o Capitão de Longo Curso José Menezes Filho declara que, para as Marinhas do Brasil e Mercante nacionais, que precisam ter em seus quadros profissionais aptos a cumprirem as tarefas que lhes são inerentes, seja a bordo dos seus navios, seja nas unidades de terra, o desafio que lhes apresenta é muito preocupante.

Algumas perguntas, de difíceis respostas, devem constar das preocupações presentes nos órgãos de pessoal das nossas Marinhas:

a) “como atrair jovens com boa escolaridade e formação específica para aceitar um emprego como Oficiais, com possibilidade de uma promissora carreira, mas que exige uma significativa dose de sacrifício, que é o afastamento da família e dos amigos?”

b) “como reter os atuais oficiais embarcados em navios mercantes (navegação de cabotagem e longo curso) quando, para esse segmento de profissionais, pelo preparo que têm, existe farta oferta de emprego no “offshore”, com bons salários e regime de trabalho/folga atraente?” e

c) “como atrair e reter jovens profissionais que possuem uma característica típica da atual geração, classificada pela sociologia como Geração Y?”³

Dentre os muitos estudos existentes, citamos o da FIA/USP-2009: “... 99% só se mantêm envolvidos em atividades que gostam, e 96% acreditam que o objetivo do trabalho é a realização pessoal.”⁴

E ainda, segundo esse estudo, quando se perguntava “... quais pessoas gostariam de ser?...”⁵, a resposta foi: “...ter uma vida equilibrada entre o profissional e pessoal...”⁶ e “...fazer o que gosta e dá prazer...”⁷

^{3,4,5} FILHO, CLC José Menezes. Desafios para atrair e reter oficiais. Rio de Janeiro, 2011.

^{6,7,8 e 9} LOIOLA, Rita. Geração Y. Revista Galileu. Rio de Janeiro, Edição 219, outubro, 2009.

A Marinha do Brasil, que tem um significativo programa de reaparelhamento dos meios navais - navios e estaleiros, segundo nota na revista UNIFICAR, exigirá a contratação de jovens profissionais para atender a essa demanda para os próximos anos e, para tanto, tem dedicado, por intermédio da Diretoria de Ensino da Marinha/SSPM, atenção especial para vencer o desafio de garantir profissionais competentes em suas OM.

2.1 – Ações em andamento frente aos desafios

“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, as deixam para trabalhar em terra, ou em plataformas ou em embarcações de apoio.”¹⁰

Cabe fazer um registro de que, segundo a DPC, as empresas de transporte marítimo têm no pessoal seus maiores custos, que, em alguns casos, se aproximam de 60% do custo operacional.

Deve-se acrescentar que “os encargos trabalhistas/previdenciários/fazendários são responsáveis por mais de 100% do que se paga aos seus empregados. A rentabilidade dessas empresas, seja em nível nacional ou internacional, gira em torno de 8 e 10%”¹¹, o que as limita em termos de oferecer qualquer tipo de vantagem que signifique aumento de pessoal. Por exemplo, um regime de trabalho x folga maior significa uma necessidade de mais Oficiais. Caberia, assim, a pergunta: como os navios estrangeiros são operados diante desse custo de pessoal? A resposta é facilmente constatável: eles utilizam tripulantes de nacionalidades que se sujeitam a trabalhar em regimes diferenciados, Oficiais e guarnição; só recebem salários quando estão embarcados; e os encargos trabalhistas inexistem.

Segundo o CLC Menezes, para a armação brasileira, fica difícil competir nessa desigualdade de condições.

¹⁰ ARAÚJO, Giovanni Moraes de. Legislação de segurança e saúde ocupacional. Rio de Janeiro, 2008.

¹¹ BARACAT, Eduardo Milléo. Salário por fora e crime contra a ordem tributária. Rio de Janeiro, 2010.

2.2 - Dificuldades e o que se tem oferecido visando a aumentar a atração e a retenção de oficiais mercantes no mercado

O CLC Menezes constatou por meio de análise de 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, conforme já citado, 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 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 a alteração em diversas legislações, de forma a se reduzir os encargos que oneram os armadores. 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), de acordo com a assessoria de comunicação social desses dois Centros. Só que essa atração pelos cursos não significa atração para exercerem a profissão embarcada, uma vez que a qualidade da formação, obtida nesses Centros, credencia os formandos a buscarem empregos que atendem à premissa mostrada no estudo, anteriormente citado, sobre essa geração que prefere ter uma vida equilibrada entre o profissional e o pessoal, fazer o que gosta e dá prazer do que permanecer embarcado por um longo tempo.

CAPÍTULO 3

QUALIDADE DE VIDA

3.1 – Conceito de qualidade de vida

“Qualidade de vida é o método usado para medir as condições de vida de um ser humano. Envolve o bem espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e também a saúde, educação, poder de compra, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis.” (Wikipedia, 2011)

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, etc.

Geralmente, saúde e qualidade de vida são dois temas muito relacionados, uma vez que a saúde contribui para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e esta é fundamental para que um indivíduo ou comunidade tenha saúde. Mas, não significa apenas saúde física e mental, e sim que essas pessoas estejam bem consigo, com a vida, com as pessoas que as cercam, enfim, ter qualidade de vida é estar em equilíbrio físico, mental e social.

3.2 – Como a qualidade de vida é medida

A Qualidade de Vida é medida pela Organização Mundial da Saúde, que desenvolveu um questionário para aferir a qualidade de vida. Esse questionário é composto por seis domínios: o físico, o psicológico, o do nível de independência, o das relações sociais, o do meio ambiente e o dos aspectos religiosos.

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.

3.3 – Como garantir uma boa qualidade de vida

Para garantir uma boa qualidade de vida, devem-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, trazendo boas consequências, como usar o humor para lidar com situações de stress, definir objetivos de vida. O que faz com que a pessoa sinta que tem controle sobre sua própria vida.

Qualidade de vida é diferente de padrão de vida, e muitas pessoas confundem os termos. Padrão de vida é uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis.

3.5 – Qualidade de vida no trabalho (QVT)

“A QVT aborda aspectos relacionados à motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho e propõe discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias” (Lacaz 2000, apud SATO, 1999).

De acordo com este autor, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lança e fomenta em 1976 o desenvolvimento do Programa Internacional Para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de trabalho (PIACT). Esta proposta possibilitou vários avanços, inclusive em discutir agravos relacionados ao trabalho, na tentativa de superar a etapa da prevenção dos acidentes e doenças tidos como diretamente relacionados ao trabalho e discutir a melhoria da qualidade geral de vida como aspiração humana.

Lacaz (apud COBORRA & LANZARA, 1985) nos remete a outro discurso quando criticam a noção de qualidade de vida no trabalho. A própria expressão possui várias definições, ora se refere às características intrínsecas das tecnologias e seus

impactos, ora a elementos econômicos, ora a aspectos relacionados à saúde física, mental e a segurança, e, em geral ao bem-estar daqueles que trabalham.

É notório que o trabalhador insatisfeito não atingirá o seu alvo ou objetivo que é uma boa prestação de serviço ao cliente. Nesse sentido, Fernandes (1996, apud FROSSARD), argumenta que diante de novas perspectivas e de um mundo cada vez mais globalizado, da necessidade de estar em harmonia com o meio, e da crescente busca por novas tecnologias e aperfeiçoamento de mão de obra, o ser humano não pode estar fora do contexto de uma boa qualidade de vida.

Existe um consenso dentre os variáveis níveis de conflito e entre os interesses e expectativas da empresa e dos seus colaboradores, Fernandes (1996, apud FROSSARD, p. 15) é enfático ao afirmar: “não se pode esperar qualidade no desempenho de pessoas que carecem de qualidade em seu próprio trabalho”.

Na ótica desse autor, o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que interferem na cultura e alteram o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

3.5 – Qualidade de vida a bordo

Neste tipo de abordagem, devem-se levar em consideração as muitas mudanças que ocorreram para melhor, a bordo dos navios.

Constatou-se que na década de 70, segundo nota publicada no blog mercante, que a tripulação tinha problemas com a alimentação não balanceada, o desconforto a bordo e a longa permanência nas travessias ocasionava muitas vezes princípios de motim a bordo, tamanha ansiedade que os tripulantes tinham de voltar a sua terra natal.

Conforme relatos da época, fim do século XVIII começo do século XIX, um dos maiores problemas enfrentados pelos marítimos era o “escorbuto”, doença provocada pela carência de vitaminas (avitaminose), especialmente da vitamina C (ácido ascórbico), contida nas frutas e verduras. O escorbuto resseca a pele, produz dores articulares, contrações torácicas e profunda astenia; com seu agravamento, as gengivas

incham, supuram e provocam quedas dos dentes, a oclusão da garganta e a morte. Ficou conhecida como a “peste dos mares”.

Por ocorrência de tantos problemas, mudanças ocorreram para que a qualidade de vida dos tripulantes melhorasse e conseqüentemente seu desempenho esperado pelo comando do navio. Começaram a aparecer as preocupações em relação à alimentação a bordo, que é um dos maiores problemas que os comandantes e gestores têm. Uma viagem longa, com uma boa alimentação passa a ser uma viagem muito agradável, visto que o refeitório é o ponto de encontro dos tripulantes onde se conversa sobre coisas sem importância ou se discute uma infinidade de problemas. Aos poucos um cardápio com os pratos que os próprios tripulantes gostavam foi elaborado, que era sugerido publicamente.

Mas não é só a comida que vem preocupando os comandantes a bordo. “Tem-se de preparar muita coisa a bordo, pois o tempo que dura uma travessia do Brasil ao Japão é enorme. Preocupo-me com a renovação de livros, filmes novos, promovo em viagens bingos a bordo com a participação de toda a tripulação, exceto quem está de serviço, e isso cria realmente um clima de amizade e confraternização muito grande” (AZEVEDO, Erik. Depoimento para o blog mercante. Rio de Janeiro, fevereiro, 2013.)

Ainda em nota, o blog divulga que muitas vezes, pressionado pelo confinamento obrigatório, o marítimo procura inúmeras saídas como passatempo e uma das mais preferidas é a leitura. Outro modo são as brincadeiras a bordo como bingo, gincanas, jogos de futebol; mas verifica-se, em muitos casos, que isso só funciona na primeira parte da viagem, pois na segunda, alguns tripulantes começam a ter um comportamento diferente e com isso fica difícil o relacionamento com os outros, pois ficam irritados. Para eles, só interessam a hora do desembarque no porto onde residem. “Muitos tripulantes e oficiais mudam de comportamento muitas vezes, até drasticamente com o passar das semanas, sendo que no fim da viagem chegam a ser insuportáveis e conversam o estritamente necessário e se irritam com qualquer coisa” (BORGES, Silvana Martins, Oficial de Náutica, Revista UNIFICAR, n.31, novembro, 2012). O que não deixa de ser normal, visto que a saudade e a vontade de voltar para casa começam a apertar.

CAPÍTULO 4

AS FRUSTRAÇÕES DE UM MERCANTE

Neste capítulo serão apresentados os frequentes problemas que um mercante enfrenta a bordo de um navio e suas possíveis consequências bem como para o trabalho em si e para a vida pessoal do marítimo.

4.1 – Distância da família e amigos

A parte mais delicada do cotidiano do marítimo é a ausência dos familiares e dos amigos que estão em terra. O ser humano tem a necessidade de compartilhar sua rotina com a esposa, filhos e familiares, e não poder fazer isso com frequência, pode levá-lo a um estado de depressão.

Segundo reportagem para o blog dos mercantes, esta distância física é uma característica da profissão e quase sempre não é compreendida pelos que os cercam. Mesmo com os avanços tecnológicos e os meios eletrônicos de comunicação fácil e direta, existe uma cobrança de sua presença muito forte por parte, principalmente, dos filhos. O marítimo, quando passa um longo tempo viajando, cria uma rotina de vida e ao retornar para casa demora a se adaptar. Quando isto acontece já está na hora de voltar para o mar.

A solidão, saudades de casa, e a síndrome do “burnout” são identificadas como os três principais fatores psicológicos entre os mercantes. Estes são causados pelos longos períodos no mar, a tripulação reduzida nas embarcações, sem contar, na automação de alto nível. No entanto um estudo feito por pesquisadores australianos apresentou que um dos maiores causadores de estresse é a relação com a família, a relação casa trabalho.

4.2 – A síndrome de burnout

A síndrome de Burnout, também chamada de síndrome do esgotamento profissional, foi assim denominada pelo psicanalista nova-iorquino, Freudenberger, após constata-la em si mesmo, no início dos anos 1970, segundo definição dada pela Wikipedia.

A dedicação exagerada à atividade profissional é uma característica marcante de Burnout, mas não a única. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome: o portador de Burnout mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional. O que tem início com satisfação e prazer, termina quando esse desempenho não é reconhecido. Nesse estágio, a necessidade de se afirmar, o desejo de realização profissional se transforma em obstinação e compulsão.

4.3 – Aspecto político e social

O marítimo raramente está presente aos eventos políticos e sociais. Para ele não pode existir feriado ou final de semana, pois na profissão que leva, tempo é dinheiro e se o navio parar por ocasião de algum evento social, terá prejuízos; e na maioria das vezes, o trabalhador mercante nem participa das festas comemorativas junto aos familiares. Raramente o marítimo pode estar presente no nascimento dos filhos e pela sua grande ausência, muitas vezes o bebê estranha o próprio pai. E quando ocorre algum falecimento em família, os familiares evitam mandar notícias para que o marítimo não se desespere. Normalmente eles só vão tomar conhecimento desse fato quando desembarcarem.

Nos momentos de folga os marítimos procuram descansar, pois são dois quartos por dia, isso não contando que nos horários de repouso existem aulas de reciclagem e Treinamentos dos Postos de Abandono para que estejam preparados para escapar de qualquer situação de perigo.

4.4 – Stress

Stress é uma interferência no bem-estar físico e mental por fatores associados à vida moderna, neste caso a vida a bordo.

O organismo reage de modo diferente consoante o caráter e personalidade da pessoa. Em pequenas doses, o stress, desempenha papel positivo, melhorando as capacidades de adaptação ao ambiente e ajudando a reagir. Neste caso, o equilíbrio biológico é mantido, portanto não há danos à saúde. Porém, se ele for demasiado intenso ou repetitivo, o stress torna-se agressivo, causando danos.

4.5 – Fadiga

As más condições de trabalho e a forma como o setor trabalhista é organizado dentro do sistema capitalista frequentemente têm se mostrado nocivas para o trabalhador. Porque visam somente o lucro para a empresa sem se preocupar com a qualidade de vida. Além disso, a fadiga é um dos males que a classe trabalhadora mais tem de enfrentar.

Excesso de trabalho, pressão por produção, turnos alternados, riscos físicos e falta de autonomia são alguns fatores apontados como prováveis desencadeadores da síndrome, e as consequências encontradas vão desde baixo rendimento e maior risco de acidentes de trabalho até dificuldade para relaxar em momentos de lazer. (ITAG-ES, 2011)

4.5.1 – Causas da Fadiga

De acordo com a Dra. Ludmar Acosta de Oliveira, a fadiga no trabalho tem muitas causas e dos mais variados tipos; tais como:

- Falta de horas de Sono
- Esforço físico elevado
- Trabalho intelectual intenso
- Trabalho sob stress
- Estado de doença
- Temperaturas extremas (desconforto térmico)
- Ambiente saturado (falhas de oxigênio, fumo)
- Monotonia do trabalho
- Refeições pesadas
- Duração do trabalho
- Trabalho em posições incorretas
- Deficiências visuais
- Falta de períodos de recuperação
- Trabalho por turnos

- Sedentarismo
- Ruído
- Iluminação insuficiente
- Alimentação deficiente
- Grande responsabilidade
- Conflitos

4.5.2 – Sintomas da fadiga

- Sensação de cansaço
- Estado de Sonolência
- Lentidão no Raciocínio
- Compreensão Lenta e fraca
- Aversão ao Trabalho

4.5.3 – Consequências da fadiga no trabalho

Adoecimento Físico e ou Mental do Trabalhador e como consequência direta teremos:

- Aumento do Absenteísmo¹²,
- Aumento do Presenteísmo¹³

O exercício excessivo da profissão provoca fadiga, que afeta a saúde das pessoas, mas apesar disso, não podemos concluir que a solução está em não trabalhar.

“A ponderação dos fatores que podem levar ao aparecimento de fadiga depende não só do tipo de trabalho realizado, como da sua organização, da capacidade de resistência da pessoa e da sua vida extra trabalho.”¹⁴

O aumento da ocorrência dos fatores relacionados acima é determinante para a constatação de fadiga no trabalho e também o nível de fadiga que se está sofrendo.

¹² Costume do proprietário que reside fora dos limites de sua propriedade rural.

¹³ Presença física e ausência mental.

¹⁴ OLIVEIRA, Ludmar Acosta de. Estudo da fadiga no trabalho. Site: http://itag-s.com.br/itag/?page_id=482

4.6 – Liberdade e Confinamento

Tomando como referência a entrevista da psicóloga Celeste Cardim sobre Liberdade e confinamento, pode-se afirmar que o termo “prisioneiro por escolha” abrange o que acontece em uma plataforma, pelo fato da rotina ser minuciosa por conta da segurança do trabalho, o sentimento de confinamento aflora. Por mais que o ser humano seja adaptável, suas limitações (no caso em offshore) tornam o embarque complicado por conta do risco existente o tempo todo. Não dá para se desligar. Existe a convivência com o risco 24 horas por dia. O clima tenso é a fonte principal do fator de stress mesmo com a pessoa estando no seu horário de folga.

A reação de adaptação de cada pessoa é diferente em relação à este ambiente de trabalho, umas se sentirão bem e encararão o embarque como um espécie de fuga, mas sem significar que estarão livres do sentimento de aprisionamento.

Ela diz ainda, que quem comete crimes é que fica preso e indaga se trabalhar é um crime. Por não ser um crime, existem momentos de folga dentro da rotina de trabalho, mas estas são vividas sempre sem o sentimento de liberdade, pelo descanso ser dado do mesmo local onde se trabalha.

Para relaxar e realmente se desligar, o trabalhador precisa estar fora da plataforma. Nascendo então a impressão de desconfiança, onde se é vigiado 24 horas por dia. Surgindo as seguintes questões: Como fazer para conviver neste espaço sem o sentimento de perseguição, e como se desligar do trabalho na folga sendo que o ambiente que o cerca é seu local de trabalho, e como conseguir conviver com pessoas mal humoradas, muitas vezes difíceis no trabalho e também na folga.

A tarefa não é fácil, pois se adquire muita intimidade na convivência diária. Então, começa a convivência do ser humano com o próprio ser humano. Deve-se descobrir o que o faz sentir prazer quando se está sozinho. Pode ser ler, estudar, escutar música, por exemplo. Isto se faz necessário para fazer o corpo relaxar quando não se pode correr daquilo que já existe á bordo, o risco. O relacionamento consigo mesmo é sempre mais difícil do que o relacionamento com os outros, visto que o ser humano é um ser sociável e precisa conviver com outras pessoas e com outras realidades.

O sentimento de aprisionamento realmente existe, por ninguém ter a oportunidade de deixar a plataforma no período de embarque. O isolamento de contato

externo aumenta a angústia, a contagem de dias (ou até mesmo das horas) para o regresso em terra. Infelizmente o tempo corre da mesma forma nos dias de folga e nos dias trabalhados, a rotina que poderá ser diferente e mudar alguma coisa. A pessoa embarca já pensando no que vai fazer no período em que desembarcar.

Para finalizar, Celeste fala um pouco sobre a evasão. Com o avanço dos equipamentos de bordo, o mercado está exigindo profissionais cada vez mais qualificados. O trabalho é feito agora de maneira mais rápida e eficiente, não mais de maneira braçal. Quanto mais especializado, mais o mercado exige um profissional qualificado, fazendo com que o profissional comece a criar expectativas também para o mercado de trabalho, buscando uma melhor valorização, baseando-se num retorno financeiro, sem se preocupar com melhoras nas suas condições de trabalho.

4.7 – A mulher vapozeira em confinamento

A psicóloga Celeste Cardim, responde por que é supostamente mais difícil para a mulher conviver com outras mulheres em confinamento.

Ela se baseia em que a competição é própria do ser humano e existe também no reino animal, independentemente de sexo ou idade, sendo chamada de instinto de sobrevivência. Mas para a mulher é mais complicado, porque ela deixa sua emoção falar mais alto, deixando pra trás a sua razão, aparecendo de forma mais clara a competição, seja ela em qualquer ambiente (de trabalho ou entre amigos). Para exemplificar, pode-se observar em um shopping a grande quantidade de produtos femininos expostos, muitas vezes, utilizados para uma mulher sucumbir à outra, de maneira consciente ou inconsciente. Essa disputa vai influenciar no ambiente de trabalho, unindo algumas mulheres e fazendo de outras inimigas declaradas.

Os homens também estão sujeitos à este tipo de competição. Numa partida de futebol, por exemplo, deixa de ser uma brincadeira para muitos, para se tornar uma competição de verdade. Tanto que existe a profissão: jogador de futebol. A rivalidade ocorre tanto entre jogadores do mesmo time quanto entre jogadores de times opostos, se refletindo na torcida.

Na convivência feminina, há certa dificuldade no ambiente de trabalho, surgindo todo tipo de comentários sobre a falta de confiança que existe entre as mulheres, vindo de valores e crenças negativos contra a própria mulher.

É conhecida a luta da mulher pela sua emancipação, que hoje em dia conquista seu espaço no local de trabalho. Espaço esse, que antigamente pertencia somente aos homens, como por exemplo, o trabalho offshore. Porém, os homens também conquistaram espaço nos ambientes ditos “femininos” (salão de beleza, enfermagem, moda, gastronomia, etc). Sendo assim, a empresa vai ganhar empregando estes profissionais (homens e mulheres), pois suas diferenças se complementam e com isso promove a valorização do serviço desses profissionais. Estas diferenças devem ser vistas com respeito, visto que sempre vai haver uma comparação entre o trabalho do homem e o trabalho da mulher. Contudo, estas diferenças devem ser exploradas de forma positiva para um melhor rendimento do trabalho.

A mulher não faz mais parte somente do ambiente doméstico, mas se destaca em muitos ambientes que eram ditos “masculinos” e sem perder seu lado feminino, abrindo novas oportunidades para si. O sustento da família de hoje não é mais provido somente pelo homem, e sim por mulheres que se veem diante de filhos para criar, sem o auxílio de um homem que deixou a casa sem aviso prévio. Assim, a mulher tem de buscar no mercado de trabalho oportunidades para prover o sustento desta família, enfrentando preconceitos, desafios e os próprios medos.

A educação é investida de forma igualitária para homens e mulheres na sociedade moderna. Não é mais como antigamente, que mulheres eram criadas para serem donas de casa e servirem aos seus maridos. Em um futuro próximo, estas mulheres (incentivadas à entrar no mercado de trabalho) vão diminuir estes conflitos, que hoje em dia são destacados como problemas de convivência. Dificuldades poderão surgir, mas o convívio entre as mulheres vai melhorar devido à sua melhor aceitação no mercado de trabalho.

CAPÍTULO 5

PERSPECTIVAS PARA A MARINHA MERCANTE

Foi iniciada uma série de entrevistas pra o blog Marcelo Silva, feitas com executivos da marinha mercante brasileira que brilham ou brilharam em suas carreiras. Suas experiências, ora no Brasil, ora no exterior, contribuem para que todos os Oficiais de Marinha Mercante saibam das grandes oportunidades que a carreira oferece para aqueles que continuam seus estudos e se dedicam na profissão.

Dentre as entrevistas, a apresentada neste capítulo, será abordada em formato de perguntas e respostas para melhor compreensão. E foi realizada com o Comandante Wilson Roque.

O que mudou na MM nestes últimos 20 anos, na sua percepção?

– “O mais importante, na minha avaliação, foi o papel da Marinha Mercante no comércio mundial. Sua existência foi a chave para a globalização da economia. A intensidade da troca comercial só é possível com as mudanças implementadas na Marinha Mercante mundial, seja no tamanho, nos tipos de navios e na tecnologia empregada para construí-los e operá-los com segurança e eficiência.”

O que falta na formação de um oficial da MM?

– “Não estou familiarizado com o currículo atual das EFOMM. No meu caso específico, senti falta de maiores conhecimentos em economia, logística, direito internacional e administração de negócios. Estas disciplinas, na minha visão, são necessárias para que o Oficial da Marinha Mercante possa entender, melhor, seu papel na gigantesca engrenagem que move os negócios internacionais.”

Quais são as possibilidades de trabalho para um oficial de MM na complexa indústria da navegação? A bordo ou em terra?

– “Ao mesmo tempo que há uma necessidade premente e imediata de Oficiais para tripular os navios em construção ou encomendados, a qualidade na formação é fundamental para que um Oficial de Marinha Mercante tenha melhores possibilidades no mercado do trabalho em terra. Eu me lembro que, em uma de minhas visitas na Academia de Marinha Mercante dos Estados Unidos, e, King’s Point, NY, verifiquei que havia lá um departamento que orientava os aspirantes sobre o mercado de trabalho.”

Comente resumidamente sua carreira desde a sua formatura na EFOMM.

– “Formei-me na EMMRJ, turma “Sergio Lemos”, de 1966. Naveguei predominantemente em navios-tanque, navios de carga geral/containers e no offshore. Tive a honra de ter sido um dos pioneiros na prospecção e perfuração de petróleo na Bacia de Campos. Tive oportunidade de navegar em todas as funções de Oficial de Náutica à bordo, de Piloto a Comandante, em empresas como o Lloyd Brasileiro, Fronape, Netumar e Norsul. Fui um dos profissionais selecionados para o Projeto BRA-64, que construiu o CIAGA, na década de 1970. Fui professor na EMMRJ e em cursos de aperfeiçoamento do CIAGA. Fiz uma especialização em Administração e Operação de Portos no British Transport Staff College, na Inglaterra. A partir desse ponto minha carreira mudou de rumo, levando-me a ocupar cargos de gerência e diretoria em empresas internacionais como a Moore-McCormack Lines, Brasil-America Container Line, Crowley Maritime Corporation e, finalmente, na Hamburg Süd/Aliança, de onde me aposentei em Setembro de 2009. Para complementar minha formação básica e de aperfeiçoamento, obtida na EMMRJ e no CIAGA, formei-me em Administração de Empresas, possuindo Mestrado em Administração e Marketing e um Doutorado em Negócios Internacionais. Minha carreira em terra começou em Operações, passando por Tráfego (hoje conhecido como Product Management), Vendas e Marketing. Trabalhei 10 anos no exterior como Vice-Presidente e Gerente Geral de navegação e Presidente de uma empresa de logística, simultaneamente.”

Como o Sr vê o futuro da MM no longo-curso, na cabotagem e no offshore? E qual será a participação da bandeira brasileira neste cenário?

– “A navegação de apoio marítimo vai crescer muito em razão dos investimentos no pré-sal. Acredito que o desenvolvimento do Brasil passa, necessariamente, pela cabotagem, mas carece de transformações profundas na maneira como a carga de cabotagem é tratada. O custo e a burocracia que se interpõe entre a carga e o navio tem que ser revista e alterada, permitindo um fluxo ágil de mercadorias, como acontece com o modal rodoviário. Não podemos nos dar ao luxo de bancar o elevado custo existente, na atualidade, para a cabotagem. Por outro lado, o Brasil nunca teve uma Marinha Mercante de longo curso, suficientemente forte, para enfrentar a concorrência de outros países, sem subsídios. O custo de construção, manutenção e operação de navios sob bandeira brasileira é muito elevado o que levou a quase extinção de armadores brasileiros no comércio internacional. Mas não sou a favor do subsídio

existente até a década de 1990, com legislação protetora de bandeira. O que advogo é a redução da carga tributária, inclusive a trabalhista e previdenciária, para que os navios brasileiros possam competir no mercado com igualdade de condições.”

O que falta para a nossa MM ser ainda mais forte?

– “Redução na carga tributária, eliminação da burocracia na cabotagem, revisão no tratamento tributário na construção, manutenção e operação da frota.”

O que falta para que a nossa MM não tenha tanta evasão de profissionais para outras áreas?

– “A evasão de profissionais da Marinha Mercante é diretamente proporcional às condições de trabalho, inclusive remuneração. É um problema mundial, que foi muito bem discutido na Conferência Mundial Sobre o Homem do Mar, em Singapore, Maio de 2008. É fundamental que o profissional da Marinha Mercante seja visto como parte integrante da empresa, não como um simples condutor de navios. A verdade é que a vida no mar é extremamente exigente. Os navios ficam cada vez menos tempo nos portos e as tripulações são cada vez menores. Isto implica que cada pessoa à bordo tem que trabalhar entre 10 e 12 horas por dia, 7 dias na semana. Nos países desenvolvidos, muito pouca gente está disposta a ficar tanto tempo longe da família, de uma vida social normal, para fazer uma carreira no mar. Não há salário de compense isto. Os armadores terão que reinventar a forma de conduzir os navios, aproximando-se mais do sistema empregado no offshore, com um melhor equilíbrio entre o período embarcado e o período de folga.”

O Sr acredita que a Marinha de Guerra deva continuar no controle e na formação de oficiais de MM? Sim ou não, por qual motivo?

– “Sim, acredito. O homem do mar vive num ambiente afastado da sociedade, onde a disciplina pessoal é fundamental. A formação acadêmica, física, moral e filosófica que as EFOMM têm provido aos milhares de Oficiais formados nestes últimos 50 anos é essencial para a profissão. Especialmente na atualidade do nosso país, quando patriotismo, educação e ética tem sido tão negligenciados. As escolas militares tem uma tradição de integridade e civismo que considero fundamental para a formação do Oficial da Marinha Mercante.”

A praticagem brasileira deve restringir seu concurso a apenas oficiais de navegação ou deve-se manter aberta para qq profissional, como é atualmente?

– “O peso que os cursos profissionais e a experiência marinheira tenham na pontuação final dos candidatos deveria ser maior. Mas acredito que deve continuar aberta a qualquer profissional com nível superior.”

Sua mensagem final aos colegas de MM e nosso agradecimento pela sua valiosa participação.

– “Incorporei-me no início de 1964 e aposentei-me em Setembro de 2009. Foram mais de 45 anos na Marinha Mercante. Se tivesse que fazer tudo, de novo, prestaria vestibular para a EFOMM. Tive a sorte de ter grandes mestres e de servir com grandes comandantes e excelentes colegas. A Marinha Mercante me preparou para a vida. Quando assumi um cargo em terra, sabia o que fazer, pois o alicerce estava consolidado. Aprendi a comandar e trabalhar em equipe, o que foi fundamental para o êxito de minha carreira.”

– “Portanto, aproveitem ao máximo esta experiência maravilhosa que a vida no mar está proporcionando e utilize-a com sabedoria em todos os aspectos de sua vida profissional e pessoal. Tenho certeza que serão bons profissionais e cidadãos.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos questionamentos e argumentos aqui apresentados constrói-se uma percepção de que a vida a bordo não é fácil e que os homens do mar têm de lidar com determinadas situações de desconforto, tanto psicológico quanto físico e, por isso, a qualidade de vida é tão importante neste meio trabalhista, se fazendo necessária todos os dias. Alcançar esta 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, algo fundamental para se obter uma vida mais satisfatória.

Conclui-se, 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 neste meio e, também, a atrair mais profissionais para esta área.

Foi observado também, que as mulheres estão no meio marítimo tanto quanto o sexo masculino e estão conquistando seu espaço, sendo fundamentais para o desenvolvimento do mercado mercante.

Algumas características são imprescindíveis a quaisquer profissionais, não só aos Oficiais de Marinha Mercante: sejam comprometidos e se dediquem ao desempenhar suas atribuições. Procurem relacionar-se bem com os colegas de bordo e, principalmente, sem deixar a hierarquia interferir nos respeito com os subordinados. Um bom oficial costuma conhecer a fundo seu local de trabalho, seja no passadiço ou na praça de máquinas.

Perspectivas da vida embarcada também foram abordadas e, a partir delas, constatou-se que a Marinha Mercante brasileira está em constante crescimento, principalmente na área offshore. E que cada vez mais, é essencial ter um cuidado especial com estes profissionais do mar. Justamente, para que estes permaneçam no mercado de trabalho mercante, exercendo tão bem suas funções.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. Legislação de segurança e saúde ocupacional. Rio de Janeiro, 2008.

AZEVEDO, Erik. Entrevista para o Blog Mercante. Rio de Janeiro, fevereiro de 2013.

BARACAT, Eduardo Milléo. Salário por fora e crime contra a ordem tributária. Rio de Janeiro, 2010.

BORGES, Silvana Martins. Oficial Mercante. Revista UNIFICAR-SINDMAR. Rio de Janeiro, n. 31, novembro. 2012.

CARDIM, Celeste. Psicóloga. A fadiga na Marinha Mercante. Blog Mercante. Rio de Janeiro. 2013.

COSTA, Ludmar. Doutora. Site: http://itag-es.com.br/itag/?page_id=482.

FILHO, José Menezes. Capitão de Longo Curso. Marinha Mercante: desafios para atrair e reter oficiais. Rio de Janeiro. 2011.

LOIOLA, Rita. Revista GALILEU. Notícias: Geração Y. Pesquisa FIA/USP. São Paulo. 2009.

Nossos empregos estão em risco. Revista UNIFICAR-SINDMAR. Rio de Janeiro, n. 31, novembro. 2012.

Qualidade de vida, conceito. Wikipedia.com.

ROQUE, Wilson. Capitão de Longo Curso. Perspectivas para a Marinha Mercante. Blog Marcelo Silva. Rio de Janeiro. 2012.

Vocação para o mar. Revista UNIFICAR-SINDMAR. Rio de Janeiro, n. 31, novembro. 2012

[WWW.dpc.mar.mil.br](http://www.dpc.mar.mil.br)