

CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA
DEPARTAMENTO DE MÁQUINAS
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO PARA OFICIAIS DE MÁQUINAS

CARLOS ALBERTO MARTINS

CONFINAMENTO A BORDO
ESTUDO DAS RELAÇÕES ENTRE CONDIÇÕES
DE TRABALHO E VIDA FAMILIAR

RIO DE JANEIRO

2012

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 DIFICULDADE DO TRABALHO EMBARCADO	Erro!
Indicador não definido.	
3 FISCALIZAÇÃO E CONTROLE NO BRASIL	Erro!
Indicador não definido.	
4 AS BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA	Erro!
Indicador não definido.	
5 ASPECTOS DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES	Erro! Indicador não definido.
6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Erro!
Indicador não definido.	
3 METODOS	Erro! Indicador não definido.
3.1 ETAPAS DE PESQUISA	Erro!
Indicador não definido.	
3.2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES A SEREM EXECUTADAS	Erro!
Indicador não definido.	
3.3 CRONOGRAMA	Erro!
Indicador não definido.	
4 RESULTADOS ESPERADOS	Erro! Indicador não definido.
4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

CARLOS ALBERTO MARTINS

CONFINAMENTO ABORDO

**UM ESTUDO DAS RELAÇÕES ENTRE
CONDIÇÕES DE TRABALHO E VIDA FAMILIAR**

Monografia apresentada como requisito
ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais de
Máquinas – APMA 2012, ministrado no CIAGA-
RJ.

Orientador: Prof. Marcelo Martins

RIO DE JANEIRO

AGOSTO - 2012

AGRADECIMENTOS

Dedico esta página à uma extensa lista de pessoas, pois sem as quais este trabalho, não teria sido possível. Quero iniciar, agradecendo aos apoios psicológicos, me mostrando que a vida é uma aventura interessante e que vale a pena acreditar. Também dedico esta página a minha companheira *Glória Helena Silva e Silva*, pelos momentos de paciência, me estimulando em momentos que estava embarcado, e por vezes, pensando em desistir.

Também quero lembrar aqui o apoio de meus pais *Orlando Dias Martins, Irinéa Pereira Martins* e do amigo *Mario Raja Michel*, pela força amiga que precisei em muitas horas nesta jornada.

Ao meu orientador, Professor *Marcelo Martins* pela paciência em orientar este neófito no caminho profissional e científico.

Aos Oficiais e guarnição do navio *FAST TEMPTRESS*, pela boa vontade, em me permitir e ajudar fazer a pesquisa de campo que dá alicerce a este trabalho.

“Para criar inimigos não é necessário declarar guerra, basta dizer o que pensa”.

MLK

RESUMO

Neste estudo é avaliada a relação entre trabalho e vida cotidiana dos aquaviários embarcados em empresas de apoio marítimo (Offshore), plataformas e navios mercantes formados pela Marinha Mercante Brasileira. Buscou-se compreender, entre outras questões, o ambiente de trabalho desse grupo, seus comportamentos diante da situação de embarcados e de afastamento de seus familiares, a jornada de trabalho, os períodos de descanso e suas especificidades, bem como conhecer as trajetórias de vida dos trabalhadores marítimos, suas percepções sobre esse tipo de trabalho e as motivações que os levaram a escolher tal ocupação. Além disso, investigou-se como se dão as relações entre o trabalho embarcado e a vida familiar e social, e o impacto de uma sobre a outra. A metodologia adotada seguiu uma abordagem qualitativa, constituindo-se de observação participativa dos ambientes de trabalho a bordo e entrevistas semi-dirigidas com a tripulação. Como resultado, observou-se que o contexto de trabalho embarcado afeta diretamente a vida familiar e social desse grupo de trabalhadores, impactando suas relações sociais e alguns aspectos de sua saúde, especialmente aqueles que atuam em ambientes com ruído. Dada a condição de confinamento, verificou-se que os trabalhadores permanecem imersos ao ambiente de trabalho mesmo nas horas de descanso e lazer. O descanso não se mostrou efetivo e evidenciou impactos negativos no sono desses trabalhadores. O sistema de férias e a aposentadoria foram identificados como aspectos geradores de frustração e que merecem atenção especial dos Sindicatos e da Legislação. O ganho financeiro aparece como fator mantenedor e motivador nesse tipo de ocupação, considerada difícil, porém adaptável, apenas para pequena parcela da população. Grande parte do grupo estudado compreende o trabalho que realiza como sendo um meio de obtenção rápida de ganhos financeiros, ou qualidade de vida melhor para si mesmos e/ou familiares, sendo para muitos uma forma de acumular recursos para realização de seus sonhos profissionais.

Palavras-chave: Trabalho Embarcado, Setor Offshore, Contexto de trabalho, vida familiar, Marinha Mercante Brasileira.

ABSTRACT

This study evaluates the relationship between work and daily life of seamen on board offshore support company (Offshore), formed by the Merchant Marine Ministry. We tried to understand, among other issues, the working environment of this group, their behavior before the situation on board and away from their families, working hours, rest periods and their specificities, as well as learn about the life trajectories seafarers, their perceptions about this type of work and the motivations that led them to choose such an occupation. Furthermore, we investigate how to give the relationship between work and family life and embedded social, and impact on one another. The methodology followed a qualitative approach, being participant observation of work environments on board and semi-directive interviews with the crew. As a result, it was observed that the work context shipped directly affects the family and social life of this group of workers, impacting their social relations and some aspects of their health, especially those who work in noisy environments. Given the condition of confinement, it was found that workers remain immersed in the work environment even in hours of rest and relaxation.

The rest has not proved effective and showed a negative impact on sleep of these workers. The system of vacation and retirement issues were identified as generating frustration and deserve special attention from the unions and the Legislature.

Financial gain appears to be motivating and maintaining factor in this type of occupation, as difficult, but adaptable. Much of the study group comprises the work shedoes as a means to obtain quick financial gains, and for many a way to accumulate resources for achieving their professional dreams.

Keywords: Embedded Work, Offshore Sector, Background work and family life, Merchant Marine.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IMO	- International Maritime Organization
DP	- Dinamic Positioning
AM	- Autoridade Maritima
OM	- Organização Marítima
PSV	- Platform Suply Vessel
Dpc	- Diretoria de Portos e Costas
BR	- Petrobras
RH	- Recursos Humanos
Omt	- Organização Mundial do Trabalho
MV	- Merchant Vessel
PS	- Port State

APRESENTAÇÃO

Entender em que medida a diminuição de contato social e comunicação por conta de uma atividade de trabalho interfere na vida familiar e social de um trabalhador foi um dos questionamentos que motivaram a realização de um estudo sobre trabalhadores marítimos embarcados. Num primeiro momento, a idéia era estudar trabalhadores embarcados em plataformas de petróleo e em navios da Marinha Brasileira, devido a uma demanda casual desses trabalhadores sobre a necessidade de estudo desse grupo. Contudo, pareceu inviável uma investigação de tal magnitude nesse momento - mestrado. Dessa forma, optou-se por realizar estudo sobre embarcados formados pela Marinha Mercante Brasileira, devido a uma aproximação, participação e um interesse de longa data do pesquisador por esse setor. Uma investigação sobre o contexto de trabalho em plataformas de petróleo poderá ser realizada em outra ocasião.

Diante de um estudo dessa natureza, é importante que seja feita uma contextualização desta conjuntura particular de trabalho. A permanência prolongada em serviço, com a ruptura na convivência habitual revela processos de trabalho peculiares.

Esse, em particular, ainda apresenta outro fator característico, a atividade vem permeada pela condição de ser ou não oficial militar, ou seja, trata-se de um trabalho mediado pela hierarquia militar.

Nesse caso, o grupo estudado é constituído por trabalhadores embarcados formados pela Marinha Mercante, oficiais ou não. É importante frisar que os aquaviários formados pela Marinha Mercante não são considerados militares da ativa e sim militares da reserva, diferentemente da Marinha de Guerra. A relação com a instituição Marinha do Brasil é formativa. Ela é a responsável pela formação dos aquaviários para atuarem embarcados ou não, sendo esses considerados oficiais da reserva assim que se formam. A formação dos aquaviários e as respectivas divisões serão explicadas posteriormente, no capítulo 1 desta dissertação.

Partindo do pressuposto que o trabalho marítimo embarcado reúne características peculiares, como por exemplo, a jornada de trabalho, o contato restrito com familiares e demais pessoas “em terra”, autonomia no trabalho, risco iminente de acidentes e relações mediadas pela hierarquia militar, diversos questionamentos acabam sendo levantados em relação à organização e estrutura dos processos de trabalho nessas condições. Busca-se, portanto, compreender como se organizam esses trabalhadores, como esses aspectos citados se configuram no ambiente de trabalho e fora dele e, também, quais os fatores que contribuem para a escolha em atuar num trabalho em regime de confinamento.

O estudo divide-se em quatro Capítulos. O Capítulo 1 tem como foco a apresentação do que vem a ser o trabalho marítimo, evidenciando o trabalho no setor aquaviário. Também será realizada no primeiro capítulo uma contextualização do objeto de pesquisa, explicitando as definições e características do trabalho offshore, igualmente conhecido como setor de Apoio Marítimo, e como se dá a formação profissional marítima, apresentando as particularidades desse tipo de ocupação. Ainda no Capítulo 1, são apresentadas as etapas do estudo, identificando as estratégias traçadas para a obtenção dos dados em campo e suas nuances.

O Capítulo 2 apresenta a embarcação onde a pesquisa de campo foi realizada.

Estão descritas as atividades realizadas pelos trabalhadores, o tipo e as características da embarcação, bem como as impressões e relatos de alguns tripulantes.

No Capítulo 3, são apresentados dados obtidos em campo acerca do trabalho embarcado, a representação dos trabalhadores acerca do trabalho que executam, como avaliam a relação do trabalho com a vida cotidiana, relacionamento interpessoal, o que pensam sobre isolamento, além de dados sobre o sistema de turnos, remuneração e escolha de carreira.

O Capítulo 4 traz as considerações finais, encerrando as discussões apresentadas no decorrer da dissertação.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o interesse pela pesquisa de petróleo começou no século passado. Em 1987, iniciou-se a perfuração de um poço na localidade de Bofete, São Paulo, que atingiu a profundidade de 488 metros na qual se encontrou apenas água sulfurada.

Somente em 1993, o engenheiro Manoel Ignácio Bastos localizou o que pode ser considerado o primeiro poço de petróleo no Brasil, em Lobato, Bahia.

Desde então, já foram descobertos 63 campos, situados ao longo da extensão do litoral brasileiro, que possibilitaram atingir em 1996, a produção no mar de 605.000 bpd, correspondentes a 73% do produto total. No litoral do Rio de Janeiro, a bacia de Campos transformou-se na mais importante província produtora de petróleo do país.

A perfuração mobiliza numerosos equipamentos e dezenas de profissionais especializados entre os quais se incluem eletricitas, mecânicos, sondadores, torristas, plataformistas, soldadores, sem falar na presença obrigatória de geólogos e engenheiros especializados.

No Brasil, para a execução do trabalho nas plataformas marítimas, atualmente existem dois tipos de escalas:

- a) A de revezamento em turnos de 12 horas, que compreende funções operacionais realizados por técnicos de nível médio;
- b) Os de sobreaviso, exercidos por supervisores e profissionais de nível superior.

Com a aprovação em 1988, pela Assembleia Nacional Constituinte, de turno de seis horas, e através de AC, o trabalhador permanece um período de 14 dias embarcado na plataforma, trabalhando em regime de revezamento ou sobreaviso, conforme o caso, e, após o desembarque, goza um período de 21 dias de folga., escala essa para funcionários da Petrobrás, demais funcionários de outras empresas, o regime é de 14 dias x 14 dias e outros 28 x 28.

O trabalho em regime de confinamento dos trabalhadores offshore (plataformas marítimas, navios e submarinos), apresenta uma situação peculiar que é a de estarem em alto mar, não raro há centenas de quilômetros da costa, durante um

período de vários dias, o que lhes permite deslocarem apenas dentro de um espaço confinado.

1.3 – CONTEXTUALIZAÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA

1.3.1 – Trabalho de Apoio Marítimo (Offshore) – Definições e Características

O trabalho dito “offshore” apresenta características bem próprias, como por exemplo, o fato de seus trabalhadores estarem isolados da costa, em alto mar, num período prolongado de tempo e tendo pouco espaço físico (limitado/restrito) para se movimentarem. Essa característica, que se encontra no cerne de nossa investigação, por si só já torna o processo de trabalho distinto dos demais e, possivelmente, provoca impactos na vida dos profissionais que se encontram nessa condição. Freitas, ao apresentar seu artigo sobre acidentes de trabalho nas plataformas de petróleo, nos deu uma descrição sobre estes locais, que nos ajudam a entender de alguma forma como são organizados os processos de trabalho nesse contexto específico.

Eles dizem:

O período de dias de trabalho embarcado no mar e dias de descanso em terra varia. Em alguns países possui uma alternância de 14/14 (Reino Unido), 7/7 (Estados Unidos), ou mesmo uma progressão de 14/14 no primeiro ciclo, 14/21 no segundo ciclo e 14/28 no terceiro ciclo (Noruega). Em termos de horas de trabalho durante o período de embarque, o mais comum são 12 de trabalho para 12 de descanso, porém, o período de horas efetivamente trabalhadas, incluindo as extras, frequentemente chega a ser de 14 horas. Há alguns postos de trabalho em que a jornada pode chegar a 17 horas. De qualquer modo, independentemente da modalidade de turnos estabelecida, alguns trabalhadores permanecem de prontidão durante todo o tempo em que se encontram embarcados.

A Organização Internacional do Trabalho entende que, por operarem distantes da costa e de socorros imediatos, necessitam de certo grau de autonomia, exigindo-se um conjunto de serviços tais como alimentação e alojamento das tripulações, fornecimento de energia elétrica, compressores e bombas, água, transportes para a costa (barcos ou helicópteros), meios para cargas e descargas, telecomunicações,

serviços médicos e botes salva-vidas, além de outros meios de salvamento, o que requer um elevado nível de coordenação (OIT *apud* Freitas et al.1:119).

O objetivo desse estudo é exatamente analisar essas características e particularidades da organização do trabalho nesse contexto offshore. Apesar de não se tratar de plataformas de petróleo, o exercício profissional em embarcações em alto mar, por períodos longos, se assemelha ao anterior pelas características já citadas e merece uma investigação mais aprofundada, sobretudo levando-se em conta os impactos na vida desses trabalhadores.

1.3.2 - Legislações e Mecanismos Legais

Até o ano de 2006 diversas Convenções foram promulgadas em relação ao trabalho marítimo, permitindo que diferentes esferas fossem consideradas e asseguradas. Essa evolução histórica relativa aos direitos e deveres da “gente do mar” (como são chamadas as “pessoas empregadas ou contratadas que trabalham a bordo de navios de propriedade pública ou privada, normalmente ocupados em atividades comerciais, exceto navios dedicados à pesca ou a atividade semelhante e navios de construção tradicional, como dhows e juncos”) resultou na *Convenção sobre o Trabalho Marítimo*, de fevereiro de 2006. Com o intuito de criar um documento único e coerente que incorporasse tanto quanto possível todas as normas atualizadas das Convenções e Recomendações Internacionais existentes sobre Trabalho Marítimo, bem como princípios fundamentais de outras Convenções Internacionais sobre trabalho, promovendo condições de trabalho decentes, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), determinou que este novo instrumento fosse concebido de forma a assegurar a mais ampla aceitação possível entre os governos, armadores, e gente do mar, comprometidos com os princípios de trabalho decente, fosse de fácil atualização e se prestasse a uma efetiva implementação e controle da aplicação.

Como comenta o diretor geral do Conselho de Administração da OIT, Juan Somavia, no site da Organização Internacional do Trabalho – Lisboa/Portugal⁵, adotamos uma Convenção que abrange continentes e oceanos, fornecendo uma carta de trabalho para o mundo dos 1,2 milhões ou mais de trabalhadores marítimos, e que ao mesmo tempo aborda as novas realidades em mudança e necessidades de um sector relacionado com 90% do comércio mundial.

Emais importante, estabelecemos uma base sócia- econômica para a competitividade global no setor marítimo. Esta iniciativa pode também servir como um novo impulso e uma base para iniciativas igualmente inovadoras e equilibradas para uma globalização justa nos outros setores no mundo do trabalho. (...) A Convenção permitiu estabelecer uma “Carta dos Direitos” para o setor marítimo.

Como já citado anteriormente, por se tratar de um documento que concentra as normas e recomendações atuais sobre o trabalho marítimo, abordaremos aqui especialmente tal Convenção. Para tanto, é importante citar algumas das Convenções e Recomendações revisadas pela Convenção, com seus respectivos anos de promulgação em ordem cronológica, conforme a Convenção sobre o Trabalho Marítimo:

- Convenção (Nº. 7) sobre Idade Mínima (Trabalho Marítimo), 1920;
- Convenção (Nº. 54) sobre Férias Remuneradas (Trabalho Marítimo), 1936;
- Convenção (Nº. 55) sobre Obrigações do Armador (Doença e Acidente de Gente do Mar), 1936;
- Convenção (Nº. 56) sobre Seguro Doença (Trabalho Marítimo), 1936;
- Convenção (Nº. 57) sobre Horas de Trabalho e Tripulação (Trabalho Marítimo), 1936;
- Convenção (Nº. 68) sobre Alimentação e Serviço de Mesa (Tripulação de Navios), 1946;
- Convenção (Nº. 69) sobre Certificado de Aptidão de Cozinheiros de Navio, 1946;
- Convenção (Nº. 70) sobre Seguridade Social (Gente do Mar), 1946;
- Convenção (Nº. 72) sobre Férias Remuneradas (Gente do Mar), 1946;
- Convenção (Nº. 73) sobre Exame Médico (Gente do Mar), 1946;
- Convenção (Nº. 76) sobre Salário, Horas de Trabalho e Tripulação, 1946;
- Convenção (Nº. 91) sobre Férias Remuneradas (Gente do Mar) (Revista), 1949;
- Convenção (Nº. 92) sobre Alojamento da Tripulação a Bordo (Revista), 1949;
- Convenção (Nº. 109) sobre Salário, Horas de Trabalho e Tripulação (Revista) 1958;
- Convenção (Nº. 134) sobre Prevenção de Acidentes do Trabalho (Marítimos), 1970;

- Convenção (Nº. 145) sobre Continuidade de Emprego da Gente do Mar, 1976;
- Convenção (Nº. 147) sobre Normas Mínimas na Marinha Mercante, 1976;
- Convenção (Nº. 163) sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto, 1987;
- Convenção (Nº. 164) sobre a Proteção da Saúde e a Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos, 1987;
- Convenção (Nº. 180) sobre a Duração dos Trabalhos a Bordo e Tripulação, 1996.

Como se vê, a Convenção atual abarca inúmeras questões referentes ao contexto marítimo, incluindo outras mais atuais e que demandavam maior atenção. A seguir, estão elencados os principais pontos abordados no documento, a saber: Requisitos Mínimos para trabalhar a bordo de navio (idade mínima, formação, qualificação, contratação e operacionalização), Condições de Emprego (salário, horas de trabalho e descanso, férias, carreira e desenvolvimento de habilidades), Alojamento, instalações de lazer, alimentação e serviço de mesa a bordo (condições favoráveis e higiênicas no ambiente de trabalho), Proteção da Saúde, Atendimento médico, Bem-Estar e Proteção Social (assistência médica a bordo e em terra, responsabilidade dos armadores, proteção da segurança e da saúde e prevenção de acidentes, exposição a ruído e ventilação, notificações, estímulo a adoção de políticas públicas na área da segurança e saúde no trabalho, cooperação internacional, acesso a serviços e instalações que ofereçam bem-estar em terra, seguridade social), Cumprimento e Controle da Aplicação (cumprimento das diretrizes da Convenção, certificação do trabalho marítimo e declaração de conformidade do trabalho marítimo, inspeção e controle da aplicação das normas, tramitação de queixas a bordo e em terra, inspeção nos portos).

Abaixo estão elencadas algumas definições importantes do âmbito marítimo que são pontuadas em seu Artigo II – Definições e Área de Aplicação: **gente do mar** significa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha a bordo de um navio ao qual esta Convenção se aplica; **serviço de contratação e colocação de gente do mar** significa qualquer pessoa, empresa, instituição, agência ou outro tipo de organização do setor público ou privado que se dedica a recrutar gente do mar em nome de armadores ou à colocação de gente do mar junto a armadores; **navio** significa embarcação ou outra que não navegue exclusivamente em águas interiores ou

em águas dentro de ou adjacentes a águas abrigadas ou áreas onde se aplicam os regulamentos portuários; **armador** significa o proprietário do navio ou outra organização ou pessoa, como o gerente, agente ou afretador a casco nu, que houver assumido a responsabilidade pela operação do navio em lugar do proprietário e que, ao assumir tal responsabilidade, se comprometeu a arcar com os deveres e responsabilidades cabíveis a armadores em virtude da presente Convenção, independentemente do fato de outra organização ou pessoa cumprir certos deveres ou responsabilidades em nome do armador.

Como toda norma internacional, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo preconiza a cooperação entre a Organização Internacional do Trabalho, a Organização Marítima Internacional e a Organização Mundial da Saúde.

No que tange às normas, regulamentos e regimentos legais nacionais referentes às atividades de trabalho marítimo, podemos citar a Norma Regulamentadora N° 30.6 do Ministério do Trabalho, e de forma mais genérica, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Norma Regulamentadora N° 30 do Ministério do Trabalho trata especificamente das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários, funcionando como um mecanismo legal de proteção e regulamentação de tais condições. Nela, no item 30.4.1, é estabelecida a obrigatoriedade da formação de um Grupo de Segurança e Saúde do trabalho a bordo de Navios Mercantes (GSSTB), composto pelos seguintes tripulantes: oficial encarregado da segurança, chefe de máquinas, mestre de cabotagem ou contramestre, tripulante responsável pela seção de saúde e marinheiro de máquinas.

De acordo com a Norma 6, cabe ao GSSTB, entre outras coisas, zelar pelo cumprimento a bordo das normas vigentes de segurança, saúde no trabalho e preservação do meio ambiente; avaliar se as medidas existentes a bordo para prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho são satisfatórias; sugerir procedimentos que contemplem medidas de segurança do trabalho, especialmente quando se tratar de atividades que envolvam risco; investigar, analisar e divulgar os acidentes ocorridos a bordo, com ou sem afastamento, fazendo as recomendações necessárias para evitar a possível repetição dos mesmos; promover, a bordo, palestras e debates de caráter educativo, assim como a distribuição de publicações e/ou recursos audiovisuais relacionados com os propósitos do grupo; identificar as necessidades de treinamento sobre segurança, saúde do trabalho e preservação

do meio ambiente; quando da ocorrência de acidente de trabalho GSSTB deve zelar pela emissão da CAT e escrituração de termo de ocorrência no diário de bordo.

Para fins de aplicabilidade, a Norma Regulamentadora N° 306 do MTE dirige-se à trabalhadores das embarcações comerciais, de bandeira nacional, bem como às de bandeiras estrangeiras, no limite do disposto na Convenção da OIT n.º147 - Normas Mínimas para Marinha Mercante, utilizadas no transporte de mercadorias ou de passageiros, inclusive naquelas embarcações utilizadas na prestação de serviços. **(Subitem alterado pela Portaria nº 58/2008 – DOU24/06/2008).**

A criação desse Grupo é um aspecto que vem sendo discutido entre trabalhadores, Governo Federal e o setor patronal. Trata-se da criação de uma CIPA específica para os marítimos. De acordo com matéria publicada na Revista Unificar (Revista do Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante - SINDIMAR), de 14 abril de 2009, a recente introdução de dispositivos na Norma Reguladora N° 30, obriga as empresas de navegação a compor essa comissão interna de prevenção de acidentes, com a participação dos marítimos. Segundo a revista, o assunto veio à tona porque algumas companhias têm interpretações diversas sobre esse mesmo tema. Uma trabalha em dimensionar a CIPA da empresa e outras interpretam que somente os empregados de terra podem compor a comissão (...). A realização de reuniões trimestrais de caráter deliberativo com a comissão tripartite é fundamental.

A matéria fala de um encontro realizado entre os membros da Comissão Permanente Nacional Aquaviária (CPNA) para o debate da Norma, criada para regulamentar e garantir a proteção das condições de segurança e saúde dos aquaviários e que está em vigor desde 2002.

Julga-se importante apresentar tais legislações e documentos legais existentes por se tratarem da base jurídica concernente à promoção da saúde e prevenção de acidentes desse grupo de trabalhadores, além, é claro, da Constituição Federal de 1988 e de outros documentos legais que sustentam a busca pela promoção da saúde da população, de uma forma geral. Com base nesse conjunto de normas e regulamentos, as análises realizadas no estudo terão um embasamento legal, imprescindível quando se pensa em formulação e avanço das políticas públicas. Os parâmetros que abarcam tais leis, regimentos, normas e convenções também têm papel fundamental na metodologia do estudo, como a elaboração das entrevistas e na observação participante.

1.3.3 – A Marinha Mercante brasileira e o cenário aquaviário

A Marinha Mercante brasileira é responsável pelas trocas comerciais através das vias aquáticas. Trata-se do conjunto de navios e outras embarcações, portos e tripulações destinadas ao transporte aquaviário de mercadorias e passageiros. É responsável pelo funcionamento do comércio exterior do país e ajuda a promover a competitividade das exportações. Para isso, conta com tripulações formadas por profissionais bem treinados e disciplinados.

De acordo com o site do Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima – SYNDARMA, a Marinha Mercante brasileira gera diretamente cerca de 10.000 empregos, contando-se apenas os empregados das empresas de navegação brasileiras (operando em terra e na tripulação das embarcações de registro brasileiro). Sua capacidade de geração de novos postos de trabalho indiretos - principalmente na indústria de construção naval - é grande: o efeito multiplicador estimado é de três empregos indiretos para cada direto. No final da década de 70, no entanto, o setor já chegou a empregar cerca de 40 mil pessoas. (...) A frota marítima brasileira responde por pouco mais de 1% da tonelagem total de navios no mundo, ocupando a posição de 19ª frota mercante mundial, segundo números do Unctad, divulgados em 2001.

Segundo Costa, Pires e Lima, a indústria naval brasileira atingiu seu apogeu no final da década de 1970, quando empregava cerca de 40 mil trabalhadores. Entrou em declínio durante os anos 1980 e chegou em 1999 empregando cerca de 600 metalúrgicos. Mas, em decorrência das encomendas da Petrobrás, oferecendo incentivos para embarcações de bandeira brasileira, a atividade foi retomada. Além dessas encomendas, outros fatores geraram expectativas positivas para o setor, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), lançado em janeiro de 2007, que destacou a indústria naval como um setor prioritário. (...) Mais tarde, em maio de 2008, a indústria naval foi incluída como um dos setores estratégicos da Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP). Foi considerada estratégica em razão de seus efeitos multiplicadores na economia, pois movimenta uma extensa cadeia de agentes econômicos e gera uma quantidade significativa de empregos diretos e indiretos. Além disso, segundo o governo, essa indústria reduz a remessa de divisas por fretes ao exterior e incentiva a geração de novas tecnologias.

Quanto ao modal aquaviário (navegação marítima ou fluvial), destacam-se algumas definições importantes elencadas na Lei 10.893/0411, que dispõe sobre o Adicional ao Frete para a Renovação da Marinha Mercante - AFRMM e o Fundo da Marinha Mercante - FMM, e dá outras providências:

Art. 2o. Para os efeitos desta Lei:

I - porto é o atracadouro, o terminal, o fundeadouro ou qualquer outro local que possibilite o carregamento e o descarregamento de carga;

II - navegação de longo curso é aquela realizada entre portos brasileiros e portos estrangeiros, sejam marítimos, fluviais ou lacustres;

III - navegação de cabotagem é aquela realizada entre portos brasileiros, utilizando exclusivamente a via marítima ou a via marítima e as interiores;

IV - navegação fluvial e lacustre é aquela realizada entre portos brasileiros, utilizando exclusivamente as vias interiores;

V - granel é a mercadoria embarcada, sem embalagem ou acondicionamento de qualquer espécie, diretamente nos compartimentos da embarcação ou em caminhões-tanque sobre a embarcação;

VI - empresa brasileira de navegação é a pessoa jurídica constituída segundo as leis brasileiras, com sede no País, que tenha por objeto o transporte aquaviário, autorizada a operar pelo órgão competente;

VII - estaleiro brasileiro é a pessoa jurídica constituída segundo as leis brasileiras, com sede no país, que tenha por objeto a indústria de construção e reparo navais; e

VIII - jumborização é o aumento de uma embarcação.

Parágrafo único. Considera-se também como empresa brasileira de navegação o órgão ou entidade que integre a administração pública estatal direta ou indireta ou esteja sob controle acionário de qualquer entidade estatal, autorizada a executar as atividades de transporte aquaviário. Navegação de Cabotagem e de Longo Curso.

De acordo com Velasco e Lima, a cabotagem no Brasil está praticamente restrita ao transporte de graneis (99% das cargas). Dentre as 47 milhões de toneladas transportadas observa-se o predomínio da movimentação de graneis líquidos (76%) com grande destaque para a movimentação de petróleo e seus derivados. Em seguida vem a movimentação de graneis sólidos (23%) sendo que apenas 500 mil toneladas de carga geral são atualmente movimentadas por navios

(1% de movimentação). O transporte de grãos por navios não sofre concorrência direta do modal rodoviário. São cargas de grande volume e/ou baixo valor, operadas em terminais especializados, normalmente conectados a redes ferroviárias ou dutos, havendo muitas vezes a integração plena entre o porto e a indústria.

Já o SYNDARMA aponta que a participação da navegação de cabotagem, embora responsável por apenas 13% do total transportado em toneladas, vem crescendo nos últimos anos.

Em média, esse crescimento é de 20% a cada ano. Destes 13%, apenas 2% são relativos à carga geral. Uma característica marcante é que vários navios originalmente concebidos para este segmento estão migrando do longo curso para a cabotagem e para a operação na região do MERCOSUL.

Para Lima e Velasco, a marinha mercante brasileira de longo curso sempre foi um setor bastante protegido e com grande intervenção do governo. O setor privado recebe grandes incentivos a partir dos anos 70, com a implementação de sucessivos planos nacionais de construção naval. As três empresas existentes nesse período eram estatais e operavam em segmentos distintos: Fronape, pertencente à Petrobrás, atuando no setor de transporte de petróleo e derivados; Docenave, da Vale do Rio Doce, atuando no setor de grãos sólidos minerais; e Lloyd Brasileiro, do governo federal, atuando no setor de carga geral.

O SYNDARMA informa que atualmente é muito pequena a participação de navios de registro brasileiro nesta modalidade de transporte marítimo – chamado de longo curso: baixou para pouco menos de 2%. Até no segmento de apoio marítimo registrou-se uma retração: as empresas nacionais que já operaram cerca de 90 embarcações de bandeira brasileira foram reduzidas a apenas 40.

O último segmento de navegação apresentado aqui é o de apoio marítimo, que como o próprio nome já diz apoia as atividades de exploração e produção de petróleo no mar. É considerado um dos segmentos da navegação de cabotagem. O trabalho é realizado por embarcações especializadas, contratadas por empresas exploradoras de petróleo. Este é o segmento sobre o qual o presente estudo se debruça, já que a autorização para a pesquisa de campo foi aceita por uma empresa do Setor (Apoio Marítimo). A navegação de apoio marítimo é considerada essencial no setor de exploração de petróleo no mar, pois tanto as plataformas marítimas de

perfuração de petróleo como as de produção do mesmo, dependem integralmente das embarcações de apoio para realizarem toda a logística necessária.

O termo *Apoio Marítimo* se confunde muitas vezes com o de Offshore, pois se trata de atividades realizadas longe da costa. Quando se fala em Setor Offshore, necessariamente estamos falando do Setor de Apoio Marítimo à área petrolífera. Esse apoio se dá de diversas formas, todas elas consideradas operações de grande sofisticação e em águas profundas: suprimentos, operações de reboque, posicionamento de plataformas de petróleo, apoio a construções submarinas, manuseio de âncoras, além do transporte de pessoal.

Julga-se importante nesse momento fazer uma descrição breve da trajetória do setor de apoio marítimo no país, para que se possa entender em que cenário o Brasil se encontra atualmente e a importância do setor para a economia do nosso país.

Pode-se dizer que o setor de apoio marítimo teve início no ano de 1948, no Golfo do México, com a primeira plataforma de exploração a céu aberto, a chamada "Breton Rig 20". A partir daí foi construída a primeira embarcação de apoio marítimo do mundo, o navio "Ebb Tide". Este navio serviu de base para a construção das demais embarcações de apoio.

No Brasil, o setor de apoio marítimo deu início às suas operações no ano de 1968, em Sergipe. Nessa ocasião, o poço no campo de Guaricema foi perfurado pela sonda norte-americana "Vinegaroon" e o apoio a essa operação se deu através de quatro embarcações (duas de transporte de pessoal e duas para transporte de material). A base das operações ficava em Salvador, na Bahia.

Também nesse ano foi construída no Brasil a primeira plataforma de perfuração, pelo Estaleiro Mauá, no Rio de Janeiro. A plataforma se chamava "Petrobrás I". Foi a partir dessa plataforma que o mercado petrolífero se expandiu no país e as primeiras empresas de navegação de apoio marítimo se instalaram no Brasil. Quatro anos depois, foi criada a empresa de apoio marítimo H. Dantas Serviços Marítimos, sendo a primeira empresa brasileira do setor. No entanto, só no ano seguinte, 1973, o país dispunha de uma frota de bandeira brasileira no setor de navegação de apoio marítimo, quando a Petrobrás importou o navio sonda "Petrobrás II" e mais treze navios de apoio marítimo construídos para esse fim.

Em termos legais, a navegação de apoio marítimo só foi considerada como um dos segmentos da Navegação de Cabotagem no final do ano de 1973, a partir de uma Resolução do Governo Brasileiro.

Quanto ao início da produção de petróleo no país, o que se sabe é que em 1974 o poço offshore de Garoupa, na Bacia de Campos, jorrou petróleo pela primeira vez. Esse acontecimento marcou o começo da produção offshore no Brasil. A Sociedade Auxiliadora Indústria do Petróleo (SATRO), considerada a primeira empresa brasileira a atuar especificamente no setor de apoio marítimo, foi criada nesse mesmo ano. Com o passar dos anos, a Petrobrás, maior empresa da área petrolífera do país e uma das maiores do mundo, continuava a importar embarcações, chegando ao número de vinte e oito no ano de 1975.

Com o crescimento do setor no país, surge a necessidade de um órgão representativo integrado dos interesses desse segmento. Foi então instituída no ano de 1977 a Associação Brasileira das Empresas de Apoio Marítimo – ABEAM, reunindo as empresas pioneiras do setor.

Atualmente a produção de petróleo offshore representa mais de 80% da produção nacional e a frota de apoio marítimo dispõe de um grande número de embarcações. Uma das responsáveis por esse aumento da frota brasileira foi a própria ABEAM, que através de uma ação política há cerca de dez anos, propôs a implantação de um programa de renovação da frota de apoio marítimo. Com a aceitação dos Governos Federal e Estadual, além do BNDES e da Petrobrás, diversos navios de apoio marítimo foram construídos em estaleiros brasileiros. Na época, a maior parte dos navios da frota era muito antiga e não eram de bandeira brasileira. Já o cenário atual apresenta uma frota brasileira conhecida como uma das mais modernas do mundo, com embarcações com tecnologia avançada. Além disso, com a criação de novas empresas brasileiras de apoio marítimo, esse programa de renovação sugerido pela ABEAM mudou o quadro da indústria de construção naval, já que muitos estaleiros foram criados e reativados para a construção de navios petroleiros. Além do aumento significativo da frota brasileira, as embarcações se tornavam cada vez mais modernas tecnologicamente.

Segundo o presidente da ABEAM, Dr. Ronaldo Lima, em discurso proferido no aniversário de 30 anos da Associação, o olhar sobre o cenário da indústria offshore, onde cerca de mais de 40 bilhões de dólares foram investidos até 2011, apresenta a dimensão do desafio que o setor de Apoio Marítimo tem pela frente. A exploração

de petróleo está intensificada. As descobertas se sucedem e a Petrobrás tem planos de colocar em operação mais campos produtores. Isso tudo nos mostra, que devemos continuar trabalhando intensamente para novos programas de Renovação e nacionalização da Frota brasileira de Apoio Marítimo.

2.0 – O TRABALHO EMBARCADO E SUAS ESPECIFICIDADES

Como vem sendo dito até o momento, o pressuposto que fundamenta a presente investigação está pautada na ideia de que o trabalho realizado em navio, longe da costa e com acesso restrito (na maioria das vezes) à comunicação pode causar impactos na vida dos trabalhadores nessas condições.

É importante enfatizar que a empresa responsável pela embarcação onde o trabalho de campo foi realizado vem se destacando no mercado de apoio marítimo pela preocupação com uma permanência em alto mar que incluía boa alimentação, meios de comunicação permanentes e 24 disponíveis com familiares em terra e segurança. Portanto, vale ressaltar que no contexto específico da embarcação estudada, o impacto negativo da falta de comunicação não se aplica inteiramente. Nessa empresa, especificamente, há uma comunicação dos trabalhadores com familiares, através de e-mail e telefone, o que não é comum nessa conjuntura de trabalho.

Em diversos momentos durante a pesquisa, os trabalhadores fizeram questão de ressaltar que aquela não era a realidade do trabalho marítimo, ou seja, a conjuntura de trabalho estudada não correspondia a dos marítimos em geral. A empresa se destaca no cenário de apoio marítimo justamente por oferecer uma boa infraestrutura para seus trabalhadores, especialmente no que tange à comunicação com a área externa ao ambiente de trabalho. A grande maioria dos marítimos embarcados é casada e possui filhos, ou quando não, certamente possuem família, além do que todos possuem relações comerciais particulares com lojas, contas bancárias, financiamentos, etc, sendo a comunicação por telefone, internet banda larga e e-mail considerada por eles como fundamental para a boa continuidade do trabalho.

No período da pesquisa de campo, a *turma* (como é chamado o grupo que compõe a tripulação nos 28 dias de embarque) era composta de 18 pessoas, distribuídas conforme o quadro a seguir:

Função Efetivo

Comandante 1

Imediato 1

Condutor mecânico 1

Praticante 2

Taifeiro 1

Moço de Convés 3

Marinheiro de Convés 1

Cozinheiro 1

Marinheiro de Ordem 1

Oficial de náutica 3

Chefe de máquinas 1

Eletricista 1

Oficial de máquinas 1

Com base nas entrevistas realizadas a bordo, o perfil dos marítimos embarcados é predominantemente masculino e com idade entre 24 e 60 anos. Dos 18 marítimos que estavam a bordo, 14 participaram das entrevistas e um dos que não participaram mencionou a idade em conversa informal com o pesquisador.

Segundo matéria da Revista Unificar, o perfil mundial dos marítimos aponta para profissionais cada vez mais velhos.

De acordo com dados da Organização Internacional (BIMCO) sobre o quantitativo de oficiais mercantes no mundo, a faixa etária predominante está aumentando gradativamente. Em outras palavras, hoje o mercado acolhe oficiais cada vez mais experientes. Segundo dados dessa pesquisa, os oficiais com mais de cinquenta anos são a maioria dos que trabalham no mundo, atingindo o impressionante índice de 40%; nesse mesmo ano, o menor percentual aponta para marítimos abaixo de 30 anos. Este índice ultrapassou timidamente a casa dos 10%. No início dos anos 1990 esses percentuais eram diferentes. Os oficiais até 30 anos eram a menor fatia, mesmo porque, como em qualquer profissão, o número de profissionais recém formados é sempre menor do que o número de trabalhadores em atividade. No entanto, o que diferencia uma época da outra é o número de oficiais com mais de cinquenta anos. Enquanto no início dessa década

eles eram, e provavelmente continuam a ser hoje em dia, a maior fatia do mercado (conforme citado anteriormente), nos idos de 1990 eles significavam, praticamente, o mesmo percentual de oficiais recém formados. Naquela época, o domínio dos marítimos entre 30 e 50 anos era amplo. A partir desses números, o SINDIMAR concluiu que não houve renovação e nem mesmo investimentos significativos em jovens. O profissional que tinha 40 anos em 1990, por exemplo, e que fazia parte da maioria, hoje está no grupo de profissionais em atividade com mais de 50 anos (que é a grande fatia do mercado atual).

Ainda fazendo referência ao perfil etário dos marítimos no país, o texto mostra o quanto os jovens profissionais têm apresentado crescimento em suas carreiras, chegando rapidamente a funções de comando.

No Brasil, os jovens que ingressam nas Escolas de formação de oficiais da Marinha Mercante, no Pará (CIABA) e no Rio de Janeiro (CIAGA), demonstram vocação pelo mar. A qualidade dos jovens oficiais mercantes é excelente. Prova disso é que muitos deles alcançam postos de comando e chefia de embarcações com menos de dez anos de carreira. E este é apenas um dos segredos do país que forma mais de duas centenas de oficiais mercantes qualificados todos os anos. Além do excelente curso de formação proporcionado pela Marinha do Brasil, os oficiais ainda podem se especializar em diversas áreas do setor marítimo. Há cursos de pós-graduação que contribuem para o aprimoramento ainda maior de homens e mulheres do mar. Há pouco tempo, a Universidade Corporativa de Marinha Mercante, se inseriu no âmbito acadêmico marítimo para oferecer educação complementar. A UCM ministra cursos MBA em Gestão de SMS e MBA em Gestão de Equipamentos Marítimos.

Apesar da matéria acima apresentar dados estatísticos que mostram a prevalência de homens no trabalho marítimo, corroborando o que foi observado e discutido com os trabalhadores a bordo, um ponto parece não retratar o que, de fato, vem ocorrendo no setor de apoio marítimo. O fato de estarem alcançando rapidamente funções de comando nas últimas décadas parece ter outro sentido, que não simplesmente “vocação para o mar” e uma formação de qualidade. Segundo alguns entrevistados, a ascensão rápida à postos de comando indica o desejo de acumular recursos (o chamado “pé-de-meia”) ainda jovem e, com isso, realizar seus sonhos profissionais e pessoais. A formação marítima é vista pela grande maioria deles como um meio de ganhar dinheiro para realização de outras aspirações e

sonhos, que vão desde uma boa criação para os filhos até o desejo de abrir seu próprio negócio.

“Eu tinha uma meta de ficar de cinco a sete anos. Não quero fazer carreira. É só o tempo de juntar um dinheiro... Mas também só saio daqui se passar num concurso público. Aí eu saio daqui, sem pensar (...) Eu queria me aposentar com 50 anos... Eu pensava em trabalhar uns cinco, sete anos aqui, embarcado, que é onde tem o retorno maior... daí depois eu passar num concurso público, ou abrir um negócio... Mas... Agora aqui eu vejo que é difícil... porque todo mundo fala: “Ah, não... vou fazer um pé de meia e depois eu saio...”. Mas se sair a pessoa não tem qualificação para ter um emprego em terra. Essa profissão é totalmente específica. Por melhor que eu seja aqui, em terra eu não vou ser nada... Bacharel em Ciências Náuticas... “Ah, faz o quê? O que você vai me ajudar aqui na minha empresa?”. Sempre pensei em abrir uma lanchonete”, comenta um dos marítimos, que é oficial.

Essa visão a respeito da carreira marítima foi comentada em outras entrevistas e nas conversas informais durante a pesquisa de campo, evidenciando uma relação dialética entre os trabalhadores e o trabalho que realizam. Ou seja, para muitos deles o trabalho realizado representa apenas um meio de se alcançar coisas, ou uma condição ao seu alcance, para investir ou dar condições de vida melhor para família, mesmo que se sacrifique neste confinamento remunerado, mas não necessariamente seja prazeroso para eles. Esse aspecto chama a atenção também para as motivações que os levaram a escolher essa ocupação e as expectativas para o futuro.

Uma das perguntas do roteiro de entrevista pedia que falassem de suas expectativas profissionais para o futuro, e foi possível identificar um pensamento comum entre eles no que diz respeito à idade e realização profissional. Muitos jovens, na faixa de 24 a 30 anos, falaram de seu trabalho como um “trampolim” para sua realização pessoal e profissional, manifestando o desejo de uma vida embarcada curta.

Em outras palavras, muitos vêem o trabalho marítimo embarcado como difícil de ser mantido por muitos anos, devido a alguns elementos diferenciadores desse trabalho, como ausência da família, agravado por uma falta de comunicação permanente e efetiva, como uma internet banda larga (recurso desleixado pela

grande maioria dos armadores, por não ser ítem exigido ou cobrado pela lei) e o fato de não vivenciarem muitos acontecimentos fora do trabalho. Os mais jovens comentam que ingressar cedo na Marinha Mercante e fazer o que eles chamam de “pé-de-meia”, é a ideia da grande maioria a respeito desse tipo de trabalho, como pôde ser visto no trecho da entrevista acima.

Diante dessa fala, foi perguntado se era comum essa idéia entre eles, de que o trabalho embarcado era considerado por muitos como um “pé-de-meia”. Ele completa:

“Quase todo mundo pensa assim. Por quê? Ficar seis meses sem ver sua família?... Isso aqui não é vida para você ficar a vida toda... Ficar 30 anos aqui? Em cima de navio? Você vai deixar de viver muita coisa... Vale a pena porque está ganhando dinheiro, mas no futuro não vai valer tanto a pena assim...”

Essa questão da carreira transitória também aparece na fala de uma aquaviária, que associa o tempo de carreira a um tema bastante polêmico no setor, a gravidez e licença maternidade, assuntos que serão abordados ao final deste capítulo. Nesse sentido, para as mulheres a perspectiva de trilhar uma carreira curta é ainda mais evidente.

É possível notar que a família tanto aparece como a causa central da permanência na profissão (para que seja mantida financeiramente), como também para que a carreira seja curta (impossibilidade emocional de manter essa ruptura constante com o ambiente sócio-familiar).

“Você quando vem para a Marinha tudo são flores, né? Depois você acaba ficando porque já está dentro do mercado... já está profissionalizado nessa área. Porque normalmente, depois que acaba aquela empolgação toda, de conhecer o mundo, de navegar os sete mares, aí você começa a buscar uma família e você vê que não dá para compartilhar. Então o que é que você faz? Sua vontade é “meter o pé” e ir embora para casa, ficar em casa...”, explica um dos entrevistados.

O que mantém alguns desses profissionais na área é justamente a família, ou melhor dizendo, as responsabilidades para com ela:

“Você ama a esposa que tem em casa e os filhos que tem em casa... mas aí você acaba ficando pela sua responsabilidade. Quando você assume uma

responsabilidade para com uma família, então você ignora ou tem que conviver com qualquer outrofator, até mesmo a saudade”, completa.

Já apresentado o perfil da tripulação estudada, com dados referentes à faixa etária e funções na embarcação, julga-se importante, nesse momento, elucidar as funções de cada posto dentro do barco e qual a relação entre os diversos tipos de trabalho na embarcação. Considerando que cada embarcação é composta por pessoal de máquinas, convés e câmara, divididos entre oficiais, suboficiais e subalternos, conhecer as responsabilidades de cada profissional favorecerá a compreensão desse estudo.

Vale ressaltar que há uma diferença entre posto e função. O aquaviário pode evoluir em seu posto de acordo com o tempo que trabalha embarcado e com os cursos de especialização que realiza na carreira, contudo, a função que exercerá dependerá da empresa que o contratou. Um exemplo disso é um oficial de náutica que exerce a função de imediato na embarcação. Cada função será descrita a seguir, divididas por seções da embarcação.

Como mencionado anteriormente, essa descrição detalhada das funções se mostra necessária para que tenhamos uma ideia clara das atividades executadas por cada profissional e a relação com as demais. Conhecer cada atribuição possibilita um entendimento maior sobre os riscos envolvidos, relação entre as funções, demanda de trabalho, etc.

Seção de Convés

Oficiais:

Comandante: É a maior autoridade a bordo. Ele é o responsável por tudo o que ocorra na embarcação, controla os gastos e é o elo de comunicação entre o barco e o armador (proprietário). É sempre um oficial formado pela Marinha Mercante, com treinamento e cursos relativos ao tipo de embarcação que está comandando. Juntamente com o comandante e o imediato, trabalham sempre um oficial de navegação, com função de auxiliar.

Imediato: O imediato é a segunda pessoa com maior autoridade na embarcação, o substituto legal do comandante a bordo. É responsável pela disciplina a bordo, portanto praticamente toda a tripulação fica subordinada à função do imediato. Trabalha diretamente com os marinheiros do convés e no suporte aos pilotos no passadiço.

Também é de responsabilidade do imediato os assuntos relativos à saúde e medicação(enfermaria) e à limpeza a bordo. O imediato é um oficial de náutica, contudo sua função vai além das referentes a essa qualificação. Atua com funções de um oficial de náutica, com exceção de algumas atividades, como correção de cartas náuticas, realizada pelo piloto. O imediato apenas coordena essa função, sendo considerado um gestor da embarcação. Gerencia tanto o convés como o setor de náutica.

Primeiro Oficial de Náutica: Responsável pela documentação da embarcação.

No setor offshore, o Primeiro e Segundo Oficiais de Náutica exercem funções bem semelhantes. Ambos geralmente são pilotos e podem atuar tanto na área de documentação como na de segurança.

Segundo Oficial de Náutica: Também chamado na embarcação de Oficial de quarto e de convés. Fica responsável pela parte de segurança e salvatagem. Esta última pode ser descrita como um conjunto de procedimentos para salvaguardar a vida humana no mar.

Caso ocorra alguma situação de abandono do navio, esse profissional cuida das balsas, da inspeção e manutenção da embarcação, além do serviço voltado para documentação, que também é realizado pelo Primeiro Oficial de Náutica. Em cada carregamento e descarga, esse oficial precisa ficar atento às cargas, fazer anotações, construir o plano de carga, cuidar da navegação (plano de viagem, correção de cartas náuticas, aviso aos navegantes, registro em diário de navegação). As cartas náuticas contêm a posição geográfica da embarcação e algumas vezes se faz necessário realizar correções nas mesmas, por conta de navio naufragado e outras situações. Essas correções são feitas em geral, quinzenalmente. Dependendo da operação, os oficiais de náutica também operam no convés da embarcação, fiscalizando operações.

Segundo um dos marítimos, esta divisão é mais adotada em grandes navios, sendo bem clara a diferença entre 1° e 2° oficiais de náutica. O primeiro fica responsável pela documentação do navio, como correção de carta náutica e documentação para portos, e o segundo pela segurança e salvatagem. Nessa embarcação específica a diferença entre esses Oficiais é muito sutil. Em termos de formação na Marinha Mercante, todos saem como 2° oficial de náutica, atingindo a graduação de 1° oficial de náutica após dois anos de embarque. Após mais dois

anos, podem passar para o posto de Capitão de Cabotagem (CCB), e por fim Capitão de Longo Curso (CLC).

Caso o oficial atinja graduação máxima, pode atuar como comandante em embarcações.

Subalternos (mestragem e marinhagem):

Marinheiro de Ordem/Mestre da embarcação: É subordinado diretamente ao comandante e ao imediato. É responsável pelo convés, atuando em manobras de atracação e desatracação, fundeio e manutenção da limpeza, disciplina e ordem na embarcação.

Marinheiro de convés: É responsável pela atracação e manutenção da embarcação, pintura e conservação. Por vezes auxilia na navegação e em alguns serviços de limpeza da embarcação, como convés e outras áreas de acesso comum à tripulação.

Moço de convés: Também chamado de aprendiz de marinheiro, esse profissional atua no manuseio de cargas e manutenção de peças volantes. É responsável por tratar o barco, fazendo limpeza do convés e passadiço. Fazer a segregação do lixo também é tarefa do moço de convés. Ao ingressar na Marinha Mercante o marítimo passa a ser considerado moço de Convés (MOC), devendo passar por um período de embarque de quatro anos para se tornar um marinheiro.

Seção de Máquinas:

Oficiais:

Conforme a sua categoria a bordo, um oficial de máquinas pode exercer as funções de chefe de máquinas, segundo oficial de máquinas/subchefe de máquinas ou de oficial de máquinas chefe de quarto.

Oficial Superior de Máquinas ou Chefe de Máquinas: É o responsável maior pela seção de máquinas, cabendo a ele supervisionar as tarefas de condução e manutenção das máquinas, compostas pelos sistemas de propulsão e produção de energia da embarcação. Em função dos tipos de embarcação, a função de chefe de máquinas pode ser exercida por um oficial de máquinas ou por um condutor de máquinas, chamado também de maquinista.

Subchefe de Máquinas ou 1º Oficial de Máquinas: A função do 2º oficial de máquinas consiste em acompanhar o chefe de máquinas da embarcação, sendo seu

substituto direto caso seja necessário. É responsável pelas instalações mecânicas e elétricas juntamente com chefe de máquinas e supervisiona operações de rotina de condução e manutenção de máquinas. Também compete a ele a chefia de um quarto de máquinas, podendo assumir responsabilidade sobre um determinado equipamento da seção.

Sub Oficiais :

Sendo que subordinados e orientados pelos oficial de máquinas. Profissionais técnicos mais voltados a funções e áreas específicas.

Eletricista: Responsável pelas instalações elétricas da embarcação.

Mecânico: Executar os serviços de sua profissão, quer na recuperação, quer na confecção de peças destinadas aos reparos das máquinas de bordo, dentro do regime normal de trabalho, ou fora dele, a critério do chefe de máquinas.

Seção de Câmara:

Cozinheiro: Prepara as refeições da tripulação. No caso dessa empresa, o cozinheiro segue o cardápio elaborado pela nutricionista, que não atua embarcada. O cardápio decada dia do mês é organizado levando-se em conta o contexto de trabalho dos marítimos, com alimentação balanceada e que supra as necessidades nutricionais da tripulação. Trabalha juntamente com o taifeiro. Para ingressar no curso da marinha mercante, o cozinheiro precisa ter experiência de dois anos como taifeiro, que equivale a profissão de garçom em terra.

Taifeiro: A *taifa* na área náutica é a profissão relacionada aos serviços de alojamento e alimentação. O taifeiro é responsável pela limpeza da embarcação, incluindo camarotes, frigoríficos e demais ambientes do barco. Ajuda o cozinheiro na preparação de refeições, no serviço de cafeteria e na arrumação, alocação, conservação e distribuição dos alimentos a bordo.

3.0 AS DIFICULDADES DO TRABALHO EMBARCADO:

O principal atrativo do trabalhador offshore é o salário que é um pouco maior do que os pagos pelas empresas "em terra". Isso decorre, muitas vezes, das gratificações e adicionais somados ao salário básico. O trabalho embarcado, porém, requer algumas características de personalidade um pouco diferentes dos cidadãos comuns. Sendo assim a principal dificuldade desse profissional, é a saudade de casa, da esposa(o), dos filhos, namorada(o), noiva(o) amigos etc... Ainda tem outros problemas, como o perigo, os cuidados com a segurança, o trabalho sobre pressão etc.

Para o profissional trabalhar embarcado, é necessário preparo psicológico além de um suporte muito grande da família.

Para saber se você tem condições de trabalhar embarcado, um bom teste, consiste em verificar se é capaz de se virar sozinho e se sua família é capaz de fazer o mesmo. Sim, por que de nada adianta você conseguir trabalhar e sua esposa não souber se virar em casa, dependendo de você até para trocar uma lâmpada. Existe uma frase muito difundida a bordo que diz: “ *esposa de embarcado tem que ser homem na ausência do mesmo*”.

A mesma coisa ocorre com uma mulher casada que trabalha a bordo. Se o marido não souber cozinhar e cuidar da casa na sua ausência, talvez haja dificuldades para um bom relacionamento.

O trabalho embarcado requer, também, um bom preparo psicológico em relação ao medo. O indivíduo deve ter uma boa dose de coragem, pois, de outra forma não conseguirá exercer suas atividades satisfatoriamente. Isso se deve ao fato de o perigo estar presente o tempo todo. É por isso que se recebe adicional de periculosidade.

Mesmo com toda evolução da segurança do trabalho, o perigo foi reduzido, mas ainda está presente em todas as nossas atividades. Só o fato de se estar a bordo, já estamos correndo perigo de vida, pois a perfuração, produção e navegação requer controle dos gases sob pressão ou não de reservatórios e/ou tanques de inflamáveis, combustíveis e outros.

Quando aparece uma plataforma na televisão ou um navio de passageiros, na maioria das vezes, nós a vemos em um mar tranquilo, durante o dia. Ocorre que

existem tempestades e o trabalho se dá durante 24 horas, portanto uma tempestade com mar agitado durante a madrugada, não é algo muito bonito de se ver. Para alcançar as plataformas marítimas ou em algumas embarcações de apoio que permanecem mais tempo no mar temos que viajar de helicóptero ou de catamarã (barco ligeiro). Algumas vezes faz-se necessário o traslado de "cestinha", de uma plataforma para um navio ou vice versa. A cestinha é um dispositivo feito de cordas com uma base inflável, presa ao guindaste, que suspende até quatro pessoas por vez e deposita-os no destino final. Os quatro trabalhadores vão abraçados às cordas pelo lado de fora e a bagagem dentro da cesta. Portanto, se você tem medo de voar ou de altura pode procurar outra forma de ganhar a vida. O trabalho embarcado requer, ainda, um bom preparo físico e boa saúde. Os exames de saúde são rigorosos e um simples dente cariado pode reprovar o candidato. A boa saúde é necessária para um eventual abandono da plataforma ou navio. Na maioria destes locais existem muitas escadas e obstáculos a serem transpostos em caso de um abandono de emergência. Antes do primeiro embarque o funcionário terá que participar de um curso de salvação, com duração de três a quatro dias, onde aprenderá técnicas de combate a incêndio, primeiros socorros, sobrevivência no mar, escape de helicóptero acidentado etc. Este curso é obrigatório para todos os profissionais que trabalham embarcados em plataformas. O curso de salvação é válido por quatro anos, quando deverá ser feito novamente para a revalidação por mais quatro anos. Esses cursos relativos a segurança, possuem uma duração maior para o pessoal aquaviário, pois nem todos trabalhadores em plataforma, são aquaviários. O número de acidentes diminuiu bastante com a melhoria da segurança, mas não deixa de ser uma preocupação constante devido ao alto risco típico do trabalho. O último acidente de grandes proporções foi o da plataforma da BP nos Estados Unidos, em que faleceram onze trabalhadores, mas, ao que parece, a preocupação com os danos ambientais foi maior que com a vida desses profissionais e a situação das famílias, não está se questionando ou comparando vidas humanas com meio ambiente, não que um seja mais importante que o outro, mas nesta atividade que gera lucros "extratoféricos", a vida e condição humana, deveria naturalmente ser no mínimo, de igual importância e atenção quanto ao aspecto ambiental, comportamentos e atitudes que muitas vezes mascaram a verdadeira preocupação: as multas pesadas que recaem sobre responsáveis por acidentes causadores de

prejuízos ao meio ambiente e que hoje é uma realidade. Concluindo, não estou querendo que ninguém desanime, mas, pense com calma antes de optar pelo trabalho embarcado como carreira profissional. Estatísticas observam que a cada dez funcionários contratados por uma empresa, para trabalharem embarcados, sete terão desistido após cinco anos.

A ausência de aplicação de normas mínimas de segurança e a falta de material de trabalho, equipamentos de proteção, remédios e até de alimentação são partes da rotina de muitos marinheiros mercantes que trabalham embarcados. Com exceção das poucas empresas que se comprometem com o bem-estar do trabalhador marítimo e com o cumprimento das leis trabalhistas, o número de embarcações substandard (debaixo padrão) é bastante alto em todo o mundo. Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que o maior problema com relação às condições de trabalho a bordo de navios reside nas chamadas bandeiras de conveniência. Esses navios não atendem os preceitos da Organização das Nações Unidas (ONU) que estabeleceu, em 1982, a “Convenção ONU sobre Direito Marítimo”. Nessa convenção, foi instituída a obrigação de o Estado “exercitar eficazmente sua jurisdição e controle dos assuntos administrativos, técnicos e sociais sobre os navios de suas respectivas bandeiras”.

Em muitas embarcações com bandeiras de conveniência as condições de higiene são precárias, colocando em risco a vida e a saúde da tripulação. Nesses navios, os tripulantes se submetem a situações muitas vezes constrangedoras. Há casos em que o tripulante é abandonado e fica à mercê do destino e da própria sorte.

O percentual de embarcações com registros de conveniência no mundo é bem considerável. Segundo levantamentos da Conferência de Comércio e Desenvolvimento das Nações Unidas (Unctad), em 2004 este número correspondia a 46,6% da frota mercante mundial, estimada em 50 mil embarcações de porte bruto igual ou superior a 500 TPB (tonelada de porte bruto). Ou seja, os registros de conveniência contabilizavam 23,3 mil embarcações naquele ano. Há 59 anos, a ITF, que representa 4,5 milhões de trabalhadores filiados às 681 organizações sindicais estabelecidas em 148 países, realiza uma forte campanha contra o sistema de bandeiras de conveniência. “Se não fosse a campanha da ITF, existiria um número maior de navios registrados em países que alugam sua bandeira e sua

soberania. Além disso, caso não existissem os contratos coletivos aprovados da ITF, certamente as condições a bordo desses navios seriam bem piores”, afirma Luiz Fernando. Segundo o executivo, atualmente mais de sete mil navios são cobertos pelos acordos coletivos da ITF e muitos outros respeitam esses contratos, mesmo sem assiná-los, o que os torna um padrão mundial. “Entretanto, ainda há milhares de navios cujas condições de segurança e higiene estão abaixo dos mínimos aceitáveis pela ITF”, afirma. Os asiáticos são donos de grande parte da mão-de-obra para o mercado mundial, e estas nações têm se mostrado cada vez menos preocupadas com a vida de seus marítimos, seja no tocante às condições de vida a bordo, seja na remuneração oferecida a estes.

4.0 FISCALIZAÇÃO E CONTROLE NO BRASIL

Segundo alguns estudiosos e políticos do setor, o percentual de bandeiras de conveniência nos países latino-americanos equivale a 60% das embarcações da região. O trabalho de fiscalização das embarcações que atracam nos portos brasileiros é feito pela Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário, subordinada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). De acordo com a coordenadora nacional, Vera Lúcia Ribeiro de Albuquerque, no ano de 2006 foram recebidas aproximadamente 33 denúncias de irregularidades em embarcações. “Este número já foi bem superior, principalmente no porto do Rio de Janeiro”, afirma. E os dados brasileiros confirmam as denúncias da ITF: os navios com problemas são os de bandeiras de conveniência, normalmente aqueles com cargas de pouco valor agregado. “Nunca tivemos problemas com navios de registro diferente das bandeiras de conveniência”, afirma.

De acordo com o responsável pela Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa), órgão vinculado ao Ministério Público do Trabalho (MPT), Eduardo Antunes Parmeggiani, a Conatpa considera razoáveis as boas condições de trabalho a bordo das embarcações nacionais e estrangeiras em águas jurisdicionais brasileiras. A exceção está por conta das questões relativas às jornadas de trabalho. Segundo Parmeggiani, que é procurador regional do trabalho da 4ª Região (PRT/4ª Região), o período de trabalho excessivamente longo é um dos principais problemas enfrentados pelos marítimos no exercício de sua profissão. “As longas jornadas são, inclusive, previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho”, declara. A Conatpa foi criada em 2003 com o objetivo de fazer cumprir

legislação que regulamenta o trabalho portuário e aquaviário, buscando, especialmente, a prevenção de lesões que possam afetar os direitos difusos e coletivos dos trabalhadores nessas áreas. Para que as estratégias e medidas da Coordenadoria sejam implantadas, a Conatpa possui dois representantes em cada sede do MPT nas capitais brasileiras. Igualmente são seus integrantes os membros lotados em Ofícios que tenham dentro de sua área de atuação portos ou grande atividade pesqueira. De acordo com Eduardo Parmeggiani, a Coordenadoria atua, também, em forças-tarefa, que “Somos paradigma para a América Latina”

Vera Albuquerque, coordenadora nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário - MTE, ao informar que o Brasil é o único país latino-americano que realiza fiscalização em embarcações estrangeiras. Conforme o coordenador regional da ITF, a campanha contra o sistema de bandeiras de conveniência objetiva, por um lado, contribuir para o retorno de acordo com a origem do dono do navio. Do ponto de vista trabalhista, a campanha da entidade visa garantir aos trabalhadores aquaviários condições mínimas de trabalho, salário, segurança, assistência social e médica por meio da promoção do trabalho decente e da negociação coletiva entre os sindicatos e as empresas. “Podemos assegurar que, para os trabalhadores embarcados em navios de bandeira de conveniência cobertos por contratos coletivos aprovados pela ITF, as condições são, em geral, bem melhores do que para os profissionais sem contratos”, completa. Os perigos do uso de bandeiras de conveniência atingem a todas as regiões do mundo. Nesse sistema, as normas de saneamento, segurança e proteção ambiental ficam em segundo plano.

O sistema de bandeiras de conveniência é caracterizado por armadores que abandonaram suas bandeiras nacionais para fazer uso de “registros de aluguel ou abertos” na busca de baratear custos, não observando os preceitos de qualificação e certificação de mão-de-obra, fugindo à ação dos sindicatos e burlando o cumprimento da legislação do Estado de bandeira e das convenções internacionais que consistem na designação de alguns membros para, no período de uma semana, atuarem em determinado local de grande concentração de trabalho portuário e aquaviário.

Para a realização de suas propostas, a Coordenadoria conta como auxílio permanente da Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário. De acordo com Eduardo Parmeggiani, além de suas atividades normais,

que incluem o envio de irregularidades constatadas em fiscalizações periódicas à Conatpa, os integrantes da Inspeção do Trabalho acompanham os representantes da Conatpa na realização das forças tarefa. Conforme ele, também há estreito contato com a Marinha do Brasil e com a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq).

Para realizar o trabalho de fiscalização, a Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário reúne hoje uma equipe de 53 auditores fiscais em todo o país, um número considerado baixo.

Vera Albuquerque, afirma que os portos localizados em estados como Paraná, Paraíba, Rio Grande do Norte, Amazonas e Maranhão contam com somente um auditor fiscal especialista (em cada instalação portuária). “O trabalho de fiscalização exige a presença de mais auditores fiscais”.

“Precisamos de um número maior de profissionais para que todos os portos do país sejam atendidos em sua plenitude”, declara.

5.0 AS BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA

O sistema de bandeiras de conveniência não é o único problema que assola os trabalhadores marítimos. No Brasil, a obtenção de aposentadoria especial para todos os aquaviários que trabalham embarcados é considerada pelo Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante (Sindmar) uma das mais difíceis metas a serem atingidas. A assessora de Previdência Social do Sindmar, Ana Lucia de Oliveira Nogueira Rosa, explica que, após a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 20, de dezembro de 1998), a legislação deixou de prever condições especiais de aposentadoria que levem em consideração as exigências naturais do trabalho confinado.

Segundo ela, antes da aprovação da EC-20, existia o ano marítimo, implantado na vigência dos Institutos de Aposentadoria (IAPs). Trata-se de um ano ficto de 255 dias. Conforme Ana Rosa, no ano marítimo, o segurado ganhava 100 dias sem contribuição previdenciária. Com a implementação da EC-20, ficou proibida

a utilização do tempo fictício para a contagem de tempo de contribuição. Assim, o marítimo passou a ter que comprovar 35 anos de contribuição à Previdência

Social para o requerimento de uma aposentadoria por tempo de contribuição. “O marítimo passou a ser tratado com os mesmos critérios do homem que trabalha num escritório, que sai a meio-dia para almoçar e ao término de uma jornada de oito horas retorna ao seu lar, e no final de semana se reúne com a família para o lazer”, afirma.

De acordo com Ana Rosa, o desaparecimento do ano marítimo prejudicou essencialmente o marítimo de convés, cuja categoria utilizava essa contagem. A categoria é composta por comandante, imediato, oficiais de náutica, contramestre, bombeador, marinheiro de convés e moço de convés. “A definição de que o marítimo de convés deve trabalhar durante 35 anos é inaceitável, já que não mais existe o ano marítimo para minorar o sofrimento ocasionado pelo confinamento”, afirma. Com relação à categoria de marítimo de máquinas, na contagem de tempo de contribuição acresce-se 40% de tempo a período trabalhado em condições especiais, desde que comprovado por documento específico do INSS, hoje Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

Os marítimos de máquinas são oficial superior de máquinas, oficiais de máquinas, o marinheiro de máquinas, o moço de máquinas, o condutor e o eletricista. O presidente do Sindicato, Severino Almeida, que também preside a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (Conttmf), explica que a atividade dos marítimos se desenvolve de forma ininterrupta, em meio a tormentas, caturros (termo do setor para o balanço de proa a popa produzido pela agitação do mar) e balanços da embarcação. “Seguidas vezes, esse trabalho demanda estado de alerta, privando a tripulação de repouso ou sono”, diz ele.

O Sindmar tem dado especial atenção à questão do confinamento por ser um dos aspectos mais perversos para o marítimo. “Trabalhar a bordo de navio traz profundo desgaste à psique. Entendemos que é perfeitamente justificável a aposentadoria em menos tempo”, sentencia. “Trabalhar a bordo de navio traz profundo desgaste à psique. Entendemos que é perfeitamente justificável a aposentadoria em menos tempo” Severino Almeida, presidente do Sindmar e Conttmf. Os representantes da categoria apontam que a correção na

leiprevidenciária é premente. “A realidade dessa categoria profissional é verdadeiramente especial, não só por causada exposição aos agentes nocivos, mastambém em virtude do sofrimentopsicológico a que esse trabalhador éobrigado a se submeter, considerandoas peculiaridades de seu trabalho”,ressalta Ana Rosa, acrescentando: “alegislação previdenciária continuará nosdevendo isto até que seja aprovado oProjeto de Lei da ex-deputada federalJandira Feghali”.

A proposição legislativa em questão, que tramita há seis anos noCongresso Nacional e ainda não foi aprovada, é o Projeto de Lei Complementar nº 189, de 2001, que“dispõe sobre a aposentadoria especialpara os trabalhadores que exercematividades que prejudiquem a saúde ou a integridade física”. O PLC permite a concessão de aposentadoria especialaos segurados que se exponham a condições adversas, assim consideradasas situações que possam “ocasionardanos à saúde em decorrência deconfinamento, que resulte em afastamento prolongado do convívio familiare social, esforço físico exercido de formaconstante e submissão a variaçõesclimáticas e de temperatura ambiente,exposição a trepidações e balançoconstantes”.

Para o diretor de previdência social do Sindmar, Enilson Pires, o PLC189 viria a corrigir “uma injustiça que aEmenda Constitucional N° 20 imputouao trabalhador aquaviário, ao subtraírsua expectativa de direito tangente aoano marítimo para aposentadoria”.Os representantes do setor esperam que o Fórum Nacional da Previdência Social (FNPS) - criado para promover o debate entre os representantes dos trabalhadores, dos aposentados e pensionistas, dos empregadorese do Governo Federal - inclua a questão em seu relatório a ser submetidoao Ministro de Estado da PrevidênciaSocial. “Espero que haja sensibilidadee conhecimento suficientes desse grupo, de modo que atinja com justiça e humanidade a categoria aquaviária”,defende a assessora do Sindmar.“Discernir sobre a questão doconfinamento e convívio social do marítimo não é tarefa fácil de fazer-se compreender, pois, a profissão que escolhemos exige do profissional dedicação exclusiva”, explica Enilson, lembrando que “a sociedade civil tem pouco ou quase nenhum conhecimento daatividade da Marinha Mercante, tidacom essencial em todo o mundo”.Enilson, que dedicou muitos anosde sua vida à atividade de oficial denáutica, explica que o ambiente de trabalho dos embarcados torna-se o seuambiente social. “Isso se difere totalmente do profissional terrestre, queapós a

sua jornada retorna para o seio de seus familiares e entes queridos, seja no Natal, Ano Novo, aniversário, carnaval, feriado, Páscoa, bailes de formatura, a namorada do Grajaú ou de Jacarepaguá, ou ainda, o bonde do Alto da Boa Vista”, finaliza.

6.0 ASPECTOS DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Outro problema que poderá ser causado ao setor pela Reforma da Previdência, de acordo com o Sindicato, está por conta da modificação no Seguro Contra Acidente do Trabalho (SAT), com a introdução do parágrafo 10 no artigo 201 da Constituição Federal. Se regulamentado pelo Congresso Nacional, o novo parágrafo abrirá a possibilidade de o SAT ser coberto concorrentemente pela Previdência Social e pelo setor privado.

“Esse dispositivo atende aos interesses das companhias seguradoras nacionais e internacionais, que pretendem transformar em comércio a segurança e a saúde dos trabalhadores no cumprimento aos direitos fundamentais na Constituição”, explica Ana Rosa, acrescentando: “para barrar a investida do governo na retirada do direito dos trabalhadores, está sendo elaborada uma proposta de projeto de lei de seguro contra acidentes do trabalho, inteiramente público”. O objetivo, conforme Ana Rosa é resgatar na Constituição o texto original do artigo 201, que previa que o SAT seria exclusivamente público. Mas, para o procurador regional do trabalho e coordenador nacional da Conatpa, Eduardo Parmeggiani, a implementação do novo parágrafo na Constituição Federal tem outro sentido. Ele acredita que a possibilidade de cobertura pelo setor privado certamente trará algumas melhorias para os trabalhadores. Na opinião do procurador, para fazer frente aos concorrentes, as empresas de seguro deverão oferecer benefícios diferenciados. “De outra parte, sendo seguradoras entidades privadas, haverá sempre o risco de determinadas ou determinadas empresas irem à falência, o que não ocorre com a Previdência Social”, afirma. Outra medida que irá alterar a rotina dos trabalhadores marítimos foi tomada em junho último, quando o Diário Oficial da União publicou a retificação da Norma Reguladora Nº 30, sobre Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário. As alterações referem-se à participação do aquaviário na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). A publicação da nova Portaria SIT DSST nº 12/2007 prevê que os marítimos devem ser representados na Cipa do estabelecimento sede da empresa por um membro titular, para cada dez

embarcações da empresa, ou fração, e de um suplente para cada vinte embarcações da empresa, ou fração. Na opinião de Eduardo Parmeggiani, a nova redação da NR-30, no item da “A sociedade civil tempouco ou quasnenhum conhecimento da atividade da Marinha Mercante, tida com essencial em todo o mundo”

Enilson Pires, diretor de previdência do Sindmar, composição da Cipa, restringiu sobremaneira a participação dos marítimos em sua composição. De acordo com o procurador, poucas são as empresas nacionais que possuem mais de dez embarcações, o que implicará que apenas um marítimo terá assento na Cipa. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes das empresas de navegação marítima e fluvial é constituída pelos empregados envolvidos nas atividades de cada estabelecimento da empresa e por marítimos empregados, efetivamente trabalhando nas embarcações da empresa, eleitos na forma estabelecida pela Norma Reguladora nº 5 (NR-5). Antes da alteração da NR-30, os marítimos eram representados na Cipa do estabelecimento sede da empresa por um membro titular para cada dez marítimos, ou fração, de embarcações da empresa, e de um suplente para cada vinte marítimos, ou fração, de embarcações da empresa. Para Enilson Pires, a representação do Cipa é importante, mas o principal é que a NR-30 objetiva regular as queimaduras e inalação de gases tóxicos igualmente comuns, adiciona Severino, do Sindmar. Mas um estudo realizado pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina do Trabalho (Fundacentro), do MTE, aponta a necessidade de pesquisas sobre a fadiga e o estresse que atingem o profissional marítimo, numa escala de prioridades a serem atendidas pelas empresas (veja quadro Solidão e Confinamento). O objetivo seria prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e analisar os efeitos negativos à saúde dos trabalhadores provocados pela presença de agentes agressivos mais sutis como os provenientes da organização do trabalho, por exemplo. Eduardo Parmeggiani, da Conatpa, acredita que a realização de estudos minuciosos será muito importante para a criação de um perfil mais completo do trabalhador marítimo. “Um estudo ergonômico das diversas atividades exercidas pelo profissional marítimo seria de muita valia na prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais”, explica. Os longos períodos a bordo da embarcação contribuem para o aparecimento de uma série de doenças psicológicas. Solidão, sentimento de inadequação na sociedade, estranhamento por parte da própria família na volta ao lar, falta de reconhecimento pelo trabalho

são alguns motivos que levam as tripulações a estados de fadiga e depressão. Uma pesquisa realizada pela Fundacentro apontou a solidão, o confinamento e o anonimato social como os principais agentes agressores do equilíbrio psíquico do trabalhador aquaviário, tornando-o suscetível a adoecimentos de origem psicossomática. O estudo foi desenvolvido por meio da coleta de informações cedidas pela tripulação de seis navios em rota de cabotagem (navegação na costa brasileira). Ao todo, 57 entrevistas foram realizadas e 94 questionários individuais aplicados. A pesquisa teve como objetivo decodificar a percepção do tripulante sobre seu trabalho, sobre o ambiente e sobre si mesmo, e ainda identificar os agentes causadores de sofrimento psicológico. De acordo com o estudo, muitos marítimos não se sentem reconhecidos pelo trabalho que realizam e essa falta de valorização transforma-se em fonte de agressão e sofrimento. Os acidentes mais frequentes a bordo de navios são relacionados a quedas, como machucados nos joelhos, por exemplo. Pancadas nas mãos e problemas na coluna lombar por carregamento de excesso de peso também são verificados. O tripulante, em geral, não se percebe valorizado pela sociedade, nem reconhecido pela empresa a que está vinculado, em algumas, é como se os tripulantes e os funcionários do escritório não pertencesse a mesma empresa. Fala-se também que os empregados do escritório, teriam uma certa inveja dos salários dos embarcados, maiores que os seus, e como reação, não desempenham suas funções plenamente e imparcialmente, no que diz respeito a parte social dos embarcados. Em alguns casos, nem pela própria família.

De acordo com publicação feita pela responsável pelo estudo, a tecnóloga da Fundacentro/RS, Maria Muccillo, as principais queixas e reivindicações dos aquaviários embarcados recaem sobre a jornada de trabalho prolongada e sobre o cartão de embarque. A pesquisa também apontou como fato agravante à saúde da tripulação, a convivência com riscos para a própria vida e para a integridade física de seus companheiros de tripulação. Esse convívio exige permanente e intenso equilíbrio emocional acrescido da elevada carga de responsabilidade pelos valiosos valores que são transportados, pressões que podem afetar diretamente a saúde mental desses trabalhadores.

7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

As histórias de vida dos marítimos que fizeram parte desse estudo evidenciam os valores e expectativas em relação ao trabalho que executam (no momento da escolha e após longos anos de trabalho). Nota-se que a grande maioria dos trabalhadores entrevistados, refere-se ao seu trabalho, no aspecto profissional, como sendo gratificante e motivo de orgulho, por representarem a área que mais recursos traz para o país – a petrolífera. Por outro lado, a ausência dos familiares e do convívio social em terra, é descrita como algo “passível de se habituar”. O grande estímulo para a permanência nessa ocupação é a segurança financeira que possibilita uma boa educação para os filhos e sustentação familiar. Em prol disto, muitos sacrificam sua saúde e convívio ampliado (parentes, amigos) ficando com a sensação do “dever cumprido”, mesmo não acompanhando integralmente a formação dos filhos nem desfrutando cotidianamente da convivência familiar.

Vimos que esse “isolamento”, no caso específico deste estudo, não se apresenta na forma imaginada inicialmente. Há, de fato, um distanciamento das pessoas em terra e o contato é restrito quando se está embarcado, porém os trabalhadores aquaviários, infelizmente uma minoria, têm aos seus alcances meios de comunicação eficazes e rápidos, como telefone, e-mail e outros recursos através do computador. Esses recursos de comunicação, principalmente internet banda larga de livre acesso e por toda embarcação ou por toda a plataforma, na época atual, somados aos lucros exorbitantes da indústria petrolífera, deveria pelas empresas ser uma consideração mínima com essas pessoas embarcadas, para atenuar esse confinamento e até obter melhores desempenhos dos profissionais.

Ainda que o afastamento dos familiares e do convívio social seja um aspecto que afete negativamente seu trabalho e sua vida. As condições de trabalho e segurança nesse espaço revelam um contexto bastante diferenciado, não correspondendo à realidade da maioria dos marítimos brasileiros.

Considerando o objetivo de apresentar como se configuram as relações de trabalho e vida familiar frente às barreiras próprias da profissão de marítimo, foi possível identificar de que forma a imersão no ambiente de trabalho afeta a vida sóciofamiliar desse grupo.

Dentro da perspectiva de análise transversal dos dados, muitas falas foram comuns acerca da representação do trabalho e da permanência nessa ocupação. Alguns aspectos relativos aos direitos trabalhistas também foram

relevantes nessas falas, como a licença maternidade e aposentadoria. Alguns deles viram neste estudo uma forma de divulgação de suas reivindicações, manifestando suas frustrações e desejos em renovar a situação dos aquaviários no país. Muitos já observam mudanças significativas no setor.

Acredita-se que um dos condicionantes para estas mudanças mais complexasseja a realização de debates mais frequentes entre trabalhadores, empresas, sindicatos e órgãos públicos e um conhecimento *in loco* do trabalho que realizam.

Um dos aspectos mais importantes revelados nesse estudo diz respeito às expectativas dos aquaviários que ingressam na profissão atualmente, bem diferente das expectativas dos mais antigos. O impacto da organização do trabalho é uma realidade conhecida e gera o desejo de fazerem uma carreira breve, com o intuito de acumular recursos financeiros. Os mais novos afirmam que mesmo com um ensino de excelência nas Escolas de formação mercante e uma remuneração privilegiada, não se veem atuando como marítimos por muitos anos, como seus colegas de trabalho que exercem a profissão há mais de 15 anos.

Levando em conta os aspectos avaliados nessa investigação, a pesquisa revelou que os fatores mais adversos do trabalho marítimo embarcado dizem respeito à falta de comunicação diária com familiares, ao afastamento dos familiares em períodos prolongados, as consequentes ausências em datas e eventos sociais em família, bem como a não participação no convívio social mais amplo, incluindo aqui o número reduzido de amigos em terra.

O sistema de turnos se mostrou desfavorável ao descanso desse grupo, afetando diretamente a qualidade do sono. Esse talvez tenha sido um dos pontos mais relevantes da investigação, pois as falas foram recorrentes quando afirmavam que o descanso não era efetivo/pleno quando se encontravam embarcados. Esse aspecto foi reforçado pelo fato desses trabalhadores estarem imersos ao ambiente de trabalho mesmo nas horas de descanso e lazer.

Outro fator infausto é a tensão do pré-embarque, que afeta emocionalmente esse grupo de trabalhadores em seus últimos dias de folga com a família, antes de regressarem à embarcação para o período de trabalho.

Incluem-se também como fatores adversos, a frustração em relação às leis trabalhistas. Segundo esses trabalhadores, não contemplam esse grupo em alguns aspectos peculiares, como aposentadoria e férias, além da situação da

aquaviária gestante da mulher marítima, que não consegue conciliar a vida profissional e materna. Nocasos das férias, não representam um período de descanso para esses trabalhadores, e sim montante financeiro.

O fato de o trabalho ser executado permanentemente em locais com ruído excessivo (no caso de algumas funções), afeta a audição e a fala de quem atua nesses espaços. Há também exposição a riscos de acidentes na embarcação.

Dentre os fatores que favorecem a continuidade do grupo estudado na profissão, podemos destacar primeiramente a boa remuneração se comparada, de certa forma, com salários de terra, mas mal paga se comparada a imensa responsabilidade patrimonial e humana que se depositam nos ombros desta classe, aos perigos constantes, tanto de origem do trabalho, como de origem da natureza, o confinamento e o isolamento. Além disso, o significado do trabalho na vida de cada trabalhador, principalmente como o responsável pelo sustento da família e educação dos filhos, é um grande fator motivador para a permanência na profissão.

Observou-se também o orgulho em atuar na área petrolífera, descrita por eles como uma das grandes responsáveis pelo crescimento do país. Foi possível notar a valorização que os trabalhadores dão às tarefas que executam. Cada um deles descreve sua função como sendo a mais importante para o andamento das atividades a bordo.

Foi possível identificar que o trabalho é encarado, ora como um meio de garantir a subsistência da família, ora como meio de acumular recursos financeiros. Em ambos os casos, precisam abdicar de partes importantes de sua vida para atingir esses objetivos. A imersão no trabalho, tão discutida nessa dissertação, leva o trabalhador a renunciar ao convívio social e ao relacionamento familiar coeso e constante.

O grande sinal desse *efeito totalizante* se dá quando os aquaviários entrevistados definem trabalho falando de suas funções, avaliando-as, ainda, como indispensáveis.

Mesmo quando sinalizado que o objetivo é conhecer o que ele entende por *trabalho*, a grande maioria descreve as *atividades* que realiza. As funções que exercem, as atividades profissionais que realizam, o espaço confinado, isolado e restrito em que vivem e produzem, representam legitimamente a vida de cada um deles.

8-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Freitas CM, Souza CAV, Machado JMH, Porto MFS. Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos. **Cad. Saúde Pública** 2001; 17:117-130.

2. Brasil. Conselho Nacional de Saúde, Ministério da Saúde. **Resolução nº. 196**: Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 1996.
3. Minayo MCS, Assis SG, Souza ER (orgs.). **Avaliação por triangulação demétodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.
4. Convenção do Trabalho Marítimo. Conferência Internacional do Trabalho. 2006.
5. Organização Internacional do Trabalho – OIT. Escritório em Lisboa/Portugal. <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/index.htm> (acessado em 02/Mar/2009).
6. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora N° 30**. Portaria SIT n.º 34, de 04 de dezembro de 2002. Acesso em 15 de janeiro de 2009, em http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_30a.pdf.
7. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Consolidação das Leis do Trabalho**. CLT. Decreto-Lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm (acessado em 06/Fev/2009).
8. Governo federal, trabalhadores e patronato discutem CIPA específica paramarítimos. **Revista Unificar** 2009; 26:100-101. <http://www.sindmar.org.br/uploads/revistas/pdf/1029unificar2026.pdf> (acessado em 02/Mar/2009).
9. Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima – SYNDARMA. 2008. http://www.syndarma.org.br/historico_marinha.php (acessado em 20/Jan/2009).
10. Costa RC, Pires VH, Lima GPS. Mercado de embarcações de apoio marítimo às plataformas de petróleo: oportunidades e desafios. **BNDES Setorial** 2008; 28:125-146.
11. Brasil. **Lei N° 10.893/04**, de 13 de julho de 2004. Dispõe sobre o Adicional ao Frete para a Renovação da Marinha Mercante – AFRMM e o Fundo da Marinha Mercante – FMM.
12. Velasco LOM, Lima ET. A marinha mercante. **BNDES Setorial** 1997; Ed. Especial: 1-22. http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/marinha.pdf (acessado em 15/Jan/2009).

13. Lima ET, Velasco LOM. Marinha mercante do Brasil: perspectivas no novo cenário mundial. **Revista do BNDES** 1997; 4:1-22. http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev807.pdf (acessado em 15/Jan/2009).
14. Discurso do Dr. Ronaldo Lima – Presidente da Abeam
Por ocasião das comemorações do 30º Aniversário da Abeam.
<http://www.abeam.org.br/FESTA07.htm> (acessado em 15/Jan/2009).
15. Centro de Instrução Almirante Graça Aranha – CIAGA.
<http://www.mar.mil.br/ciaga/ciaga/inicio.htm> (acessado em 15/Jan/2009).
16. Santos JA. **Trabalho e sofrimento psíquico na Marinha Mercante**: um estudo sobre a população embarcada. [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/Fundação Oswaldo Cruz, 1999
17. Prevenção de acidentes a bordo de navios no mar e nos portos: código de práticas da OIT. São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO, 2005.
<http://www.fundacentro.gov.br/ARQUIVOS/PUBLICACAO/Preven%20de%20Acidentes.pdf> (acessado em 15/Jan/2009).
18. Experiência e primazia a serviço da Marinha Mercante. **Revista Unificar** 2009;26:82-85. <http://www.sindmar.org.br/uploads/revistas/pdf/1029unificar2026.pdf> (acessado em 02/Mar/2009).
19. Costa G. Saúde e segurança dos trabalhadores. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004.
20. Goffman E. **Manicômios, prisões e conventos**. 7ed. São Paulo: Perspectiva, 2003.
21. Leite RMSC. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos, RJ. **Ciência e Saúde Coletiva** 2009; 14:2181-2189.
22. Losicer, E. A procura da subjetividade: a organização pede análise. In: Davel, E. & Vasconcellos, J. (Orgs.). *Recursos humanos e subjetividade*. Petrópolis: Vozes, 1995.
23. Lisboa MD. Orientação profissional e mundo do trabalho: reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. In: Levenfus RS, Soares DHP (orgs.).

Orientação vocacional/ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. Porto Alegre: Artmed, 2002, v. 1, p. 33-49.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C, Betiol M. (coord.). **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1ed. 8reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

Figueiredo MG, Athayde MRC. Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. **Revista Produção** [online] 2005;15:172-183 <http://www.scielo.br/pdf/prod/v15n2/v15n2a03.pdf> (acessado em 10/Fev/2009). Minayo MCS. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC/ABRASCO, 1996. Moreno CRC. A tolerância ao trabalho em turnos e noturno: um problema multidimensional. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas.** São Paulo: Atheneu, 2004.

Nassif LFA. Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum** 2005; 8:79-87. <http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/artigos08/nassif01.htm> (acessado em 21/Fev/2009).

Pessanha RM. **O trabalho offshore** – inovação tecnológica, organização do trabalho e qualificação do operador de produção na Bacia de Campos, RJ. [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1994.

Solino MNF. **Trabalho em convés de navios químicos:** um estudo sobre os riscos à saúde. [Dissertação de Mestrado] Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/Fundação Oswaldo Cruz, 1998.

SILVA, MARCOS VALÉRIO: Dificuldades do Trabalho Embarcado, ACESSADO NO SITE: <http://www.webartigos.com/artigos/as-dificuldades-do-trabalho-embarcado/45797/#ixzz20JNml2TI>, em 11/07/2012.

BARLOTTE L.R. . Cotidiano e Isolamento do Homem Offshore da Bacia de Campos .: Um Estudo Das Relações Entre Cotidiano de Trabalho e Vida Familiar, (1999).

