

INTRODUÇÃO

A que se propõe este trabalho.

Previsões otimistas diriam que o Mercado de Trabalho para a Marinha Mercante vai de “vento em popa”. Temos uma enorme demanda por profissionais impulsionada pelo grande “boom” do petróleo na Região Sudeste que está carregando consigo o desenvolvimento, mais uma vez, de todo o setor naval brasileiro. A pressão por formação de novos oficiais e pessoal capacitado aumenta as vagas nos órgãos de formação de profissionais marítimos. A EFOMM já conta com um contingente de alunos de mais de 500, fora as turmas de ASON/M, que se formam em torno de três a cada ano. A grande questão é: será a formação de tantos oficiais para preencherem as vagas requisitadas pelo mercado atual uma medida eficiente para dar conta da demanda num mercado de trabalho conhecido pela evasão de profissionais?

Para os marítimos a preocupação é que essa corrida pela formação de novos trabalhadores abarrote o mercado, reduzindo os benefícios de que goza o setor atualmente. Estima-se até quando o mercado de trabalho vai absorver esse contingente e na dúvida muitos planejam “passar uma chuva”¹ na Marinha Mercante, “fazer um pé de meia”² e se dedicar posteriormente a alguma outra ocupação. Neste caso, o investimento massivo na formação, faz com que o trabalhador desconfie de seu mercado de trabalho e comece a procurar outros mercados. Outros profissionais, apenas não suportam a idéia de se manter tanto tempo embarcado, ficar distante da família, do convívio social, da vida de verdade. Assim, mesmo com os altos salários que se paga no setor, a fuga de profissionais é uma realidade, e muitos dos que por aqui passaram, não voltam nem mesmo com a promessa de progresso.

¹ Jargão de Marinha. Significa trabalhar temporariamente, não fazer carreira.

² Jargão popular. Significa juntar uma grande quantidade de dinheiro.

Para reverter este quadro as empresas devem se concentrar em manterem-se competitivas não apenas na oferta de seus serviços, mas também na disputa por mercado de trabalho. A perda de um profissional gera custos, seja para outra empresa que pague melhor, seja para um meio profissional completamente diferente. Custos de desligamento, custos de contratação de um novo funcionário, custo de produção pela falta que esse profissional estará fazendo enquanto não for substituído.

As empresas devem investigar como fazer para ser alvo de aspirações profissionais para reduzir esses custos. Se uma empresa é competitiva no mercado de trabalho ela absorve profissionais; não os perde. O profissional que trabalha numa empresa em que todos querem trabalhar dedica-se mais, pois conhece o valor da mesma. Com profissionais mais dedicados a empresa se torna paradigma em sua área, e fica à frente das demais que arcam com custos de rotatividade de pessoal. Por isso a rotatividade de empregos é tão mal vista pelos contratantes, pois ela gera diversas despesas. O profissional que abandona um emprego após o outro em busca sempre de um melhor fica marcado como um profissional de pouca confiabilidade.

É necessário adotar métodos novos, então, que desencorajem esse comportamento. Métodos que vão além de simplesmente excluir esses profissionais e pressionar a formação de novos para preencher os buracos. Incluir ao invés de excluir. Investigar o serviço marítimo, descobrir quais são os fatores que contribuem para essa evasão, e que melhorias podem ser feitas que levem os marítimos a adquirirem fidelidade a sua profissão. É nesse sentido que caminha esta monografia.

O Fator Período de Embarque

A proposta deste trabalho de encerramento de curso é investigar o tempo que o marítimo passa embarcado, e colocá-lo como a principal causa de abandono do setor, descontentamento e fadiga. Acredita-se que qualquer outro fator negativo da profissão possa ser abrandado simplesmente pela intervenção neste aspecto, e que a própria intervenção em outros fatores se mostrará logicamente ineficaz. Por exemplo, os salários, fator que se mostra um dos grandes

atrativos do setor, se recebessem um aumento, não contribuiriam para a manutenção do profissional no setor. Nos casos em que o marítimo deseja apenas acumular uma quantia antes de abandonar a profissão, o aumento salarial apenas faria com que ele se mantivesse menos tempo ainda.

A verdadeira causa de insatisfação com o serviço é o estresse e a sensação de estar “perdendo a própria vida” que ele gera. Isso é notado na fala dos profissionais marítimos³. A redução do tempo que o trabalhador passa embarcado, as pernadas⁴ que ele faz antes de voltar para casa, é o fator mais fácil e provavelmente o de melhor resultado para mudar o quadro da Marinha Mercante. É certo que de anos para cá, houve uma redução considerável desse período. Antes se passava um ano embarcado antes de se desfrutar de um mês de descanso. Porém o mundo mudou, as relações mudaram, tudo está muito rápido, as trocas comerciais, as trocas de informação e mesmo as trocas interpessoais. A redução do período de embarque vem refletindo uma mudança necessária frente às mudanças que ocorrem neste mundo chamado globalizado. É muito mais fruto de uma conscientização das relações de trabalho da atualidade que um ato humanitário por pena do trabalhador. Se não tivessem ocorrido essas mudanças haveria uma crise no mercado de trabalho marítimo mundial, pois ninguém aceitaria trabalhar sob as condições prévias. E é necessário dominar essas mudanças e não se submeter a elas para se manter competitivo neste voraz mercado que é a Marinha Mercante.

³ “Dois meses é muito tempo para se ficar fora de casa. Quando eu volto minha mulher já mudou o sofá de lugar e eu não sei nem onde encontrar meus talheres. Está tudo diferente.” (Enunciado ouvido de uma conversa entre marítimos).

⁴ Termo que define cada segmento da viagem de um navio.

Conteúdo

Esta monografia se direciona à comunidade marítima, não apenas como um trabalho de qualidade de vida para o marítimo, mas também de análise de mercado e de revisão administrativas para as empresas de navegação. É um convite a se pensar de forma holística, produtividade, desenvolvimento e qualidade. Divide-se nos seguintes tópicos de estudo, representados por cada capítulo:

- **Capítulo I: Mercado de Trabalho da Marinha Mercante:** em que será analisado com mais detalhes o panorama atual, de forma a justificar-se o objetivo desta pesquisa.
- **Capítulo II: O Serviço Marítimo:** no qual as particularidades do serviço embarcado serão analisadas apontando-se fatores positivos e negativos intrínsecos à profissão. O paralelo é inevitavelmente feito com profissões ordinárias em terra.
- **Capítulo III: Vida Perdida: Estresse, Fadiga e Privação:** tópico em que serão abordados mais a fundo os problemas que se destacam como principais na profissão. Como o cansaço e a perda do contato social são os principais influenciadores da fuga do setor marítimo.
- **Capítulo IV: A Redução do Período de Embarque:** apresenta uma avaliação da possibilidade de redução deste tempo, custos que estão associados e benefícios que proporcionaria.
- **Capítulo V: Pesquisa com Profissionais:** neste tópico é discutido o resultado de uma pesquisa feita com um grupo de profissionais marítimos pela qual se tenta obter comprovação da idéia defendida nesta monografia.
- **Conclusão:** palavras finais acerca desta produção, resultados e expectativas.

CAPÍTULO I

O MERCADO DE TRABALHO DA MARINHA MERCANTE

Uma rápida análise do panorama atual

O setor marítimo no Brasil é caracterizado por ascensões e decadências periódicas. No contexto em que este trabalho se encontra inserido, vive-se uma alta, sustentada pela expansão do setor petrolífero, baseada nas pesquisas e descobertas de imensos e novos campos de exploração de petróleo em águas ultra-profundas, o “Pré-sal”. Calcula-se que os campos de Tupi e Carioca abriguem em torno de 8 bilhões e 33 bilhões de barris de petróleo respectivamente. Se os cálculos estiverem corretos Carioca deve ser o terceiro maior campo de petróleo do mundo. (em <http://dailyreckoning.com/blue-water-energy-the-offshore-oil-boom/>). As estimativas apontam que com a descoberta destes campos o Brasil se consagrou no pódio das dez maiores reservas petrolíferas do mundo. Localizados em grandes profundidades sob uma grossa camada de rochas de sal estes campos petrolíferos demandam consideráveis investimentos na tecnologia de equipamentos e na qualificação e quantidade de profissionais para atuar na perfuração e estabelecimento de poços.

Pré-Sal e o recente crescimento da Marinha Mercante

A grande demanda advinda da iniciativa do Pré-sal incide diretamente na melhoria, renovação e aumento do número de plataformas “*offshore*” e, por conseguinte, em tudo que opere conjuntamente às plataformas, ou seja, navios sonda, navios de pesquisa, embarcações de apoio *offshore* (Navios de Manuseio de Ancoras e Supridores) e navios mercantes de transporte

de produtos relacionados (Petroleiros e Gaseiros). A estimativa é que esse crescimento “*signifique 97 plataformas, 510 barcos de apoio e 50 navios, ou seja, investimentos na ordem de US\$ 150 bilhões em dez anos*” (em Crescimento do Offshore Brasil, até quando?).

O primeiro campo do Pré-Sal a ser descoberto foi o campo de Tupi em 2007. Desde sua descoberta os estudos e tentativas de perfuração levaram ao descobrimento de outras reservas que possivelmente estão ligadas como um gigantesco megacampo petrolífero e ao início da produção de óleo Pré-Sal em 2009. Apenas dois anos após a primeira descoberta, sendo que naquele momento não havia certeza de que a tecnologia atual conseguiria realizar o feito. Os custos para isso são bem altos: “*Segundo estimativas de analistas, o volume de investimento pode ultrapassar a cifra de US\$ 40 bilhões, considerando somente a primeira fase de exploração dos campos que abrigam as maiores reservas, como Tupi e Iara, na Bacia de Santos, em São Paulo.*” (TEIXEIRA, 2010, p. 4)

Esse “*boom*” do petróleo brasileiro atrai investimentos e capital estrangeiro para o país de forma massiva, influenciando diversos outros setores. Para a Marinha Mercante significa um grande impulso em especial para os profissionais, pois traz conseqüências como o aumento de salários e o incentivo de formação de marítimos para atuar nas embarcações de apoio e de transporte de produtos do petróleo. De forma geral, todos os ramos da navegação marítima se aqueceram com os investimentos, e empresas de navegação não transportadoras de óleo e derivados também estão crescendo e aumentando sua frota e conseqüentemente seu efetivo de profissionais.

Coloquemos em números para visualizar esse crescimento de forma mais prática. Consideremos que cada embarcação mercante é tripulada por em torno de 20 profissionais. O Promef (Programa de Modernização e Expansão da Frota) da Transpetro tem prevista a construção de 26 navios-tanque, totalizando uma demanda de tripulação de por volta de 520 profissionais de Marinha Mercante. Levando em conta que em 2008 existiam 3217 oficiais sindicalizados no país o aumento de pessoal requisitado para apenas este tipo de navio desta empresa seria algo próximo de 16,16% em relação a 2008. Ainda existem outras empresas e outros tipos de navios mais requisitados que navios-tanque, como os navios de apoio marítimo, dos que se estima ser necessário para atender a produção de petróleo em 2015 o número de

491 embarcações (tripulação total próxima de 9820, quase o triplo do contingente total de marítimos brasileiros em 2008).

Falta de profissionais no mercado

Se o Mercado de Trabalho parece aquecido e promissor para o trabalhador, para os armadores o contexto é outro. O grande problema que acompanha a Marinha Mercante é a falta de profissionais para tripular navios. Apesar dos recentes esforços de formação de pessoal a demanda teve um crescimento íngreme nos últimos anos e para a qual o país não estava preparado, graças à desestruturação que a Marinha Mercante Nacional passou no século passado. Com a significativa redução de empresas de navegação nacionais durante os anos 90, a atuação da bandeira brasileira no transporte marítimo mundial decresceu vertiginosamente juntamente com a presença e formação dos marítimos brasileiros.

Fontes do Sindarma (Sindicato dos Armadores) alegam que até 2013 haverá uma falta de 780 oficiais para tripular as embarcações brasileiras. Estes estudos conhecidos como “Diagnóstico da Disponibilidade de Oficiais de Marinha Mercante de 2008 a 2013” são feitos sobre uma projeção da falta que vem sendo notada nos últimos anos e da espera de comprar de novos navios para atender o transporte marítimo. O ano de 2007 fechou com uma carência de 6%, havendo 2.568 Oficiais, para uma demanda de 2.724 (MAYR, 2008). Para 2013 a demanda esperada é de 4.465 contra uma disponibilidade calculada em 3.046 (ROSAS, 2008).

Para o Sindarma a causa principal dessa carência é a evasão dos profissionais. No Diagnóstico, do registro de 2.134 alunos formados nas escolas de instrução apenas 541 estariam embarcados. A taxa de opção de bordo neste caso aponta para ínfimos 25% com 75% de evasão (MAYR, 2008). Os números absurdos parecem razoáveis considerando que de 1977 a 2007 a taxa sempre esteve em torno dos 60%.

Entretanto outras fontes indicam exatamente o oposto. Para o Sindmar a taxa de evasão beira os 25%:

Em 2009, o número de oficiais formados nas duas escolas da Marinha (no Rio e no Pará) e que estarão disponíveis para o mercado será de 368 profissionais. A conta considera que serão necessários 177 oficiais para tripular novas embarcações este ano e que a evasão total do mercado chegará a 90 profissionais, considerando-se afastamentos por morte, aposentadoria ou desistência. A necessidade de formação para este ano é de 267 pessoas, levando em conta a necessidade de atender novas embarcações e repor a evasão. (GÓES, 2009)

A diferença de necessidade de formação e formados seria de 86 profissionais para 2011. Para 2012 e 2013 a previsão é de uma diferença de 246 e 254 profissionais marítimos respectivamente, um valor bem abaixo das projeções do grupo dos armadores. Além disso, segundo seus cadastros, o Sindmar afirma que em 2008 havia 3.217 oficiais ativos no Brasil. Para ele falta de Oficiais não é um risco concreto. A taxa de evasão calculada para os próximos anos não passa de 26%.

As diferenças entre as duas pesquisas se apóiam provavelmente nos interesses de cada sindicato. A pouca oferta de mão-de-obra aumenta os salários e diminui o poder de negociação dos armadores, enquanto um Mercado de Trabalho abarrotado de marítimos teria o efeito exatamente contrário. Entretanto, no julgamento de qual dos dois se aproximaria mais da realidade as proposições otimistas do Sindmar são vistas com suspeita, uma vez que é sabido de diversos casos de falta de rendição de profissionais embarcados. Esse fato é incoerente no contexto de disponibilidade de profissionais que atenda toda a demanda de trabalhadores, como o que propõe o Sindmar.

Tomando a pesquisa do Sindarma como mais funcional, a evasão de trabalhadores da Marinha Mercante é impressionante. As medidas tomadas pelo sindicato parecem ter o sentido de investir na formação sempre de mais profissionais de modo que a evasão não venha a fazer falta na necessidade de marítimos embarcados. A Marinha do Brasil, responsável pela formação desta

classe de profissionais, já aumentou o número de vagas para as duas escolas de formação; o CIAGA, por exemplo, está admitindo por ano 240 alunos, enquanto a dois anos atrás um turma possuía entre 150 a 200. A Marinha do Brasil cogita ainda na criação de mais um centro de formação, que ficaria no Nordeste ou no Sul. Este novo centro ainda não está confirmado, ficando apenas como especulação por enquanto.

De qualquer forma, é de se surpreender que os esforços para conter os problemas da evasão sejam no sentido de formar mais gente (gerando assim mais evasão) e não de tornar o Mercado de Trabalho mais atrativo para os profissionais. Esse tipo de atitude denuncia uma clara falta de comunicação entre os marítimos com suas necessidades e o armador com suas demandas. Afinal se há uma evasão de aproximadamente 60% de profissionais que se prolonga por anos, há um contingente reserva de trabalhadores capacitados que poderiam voltar a atuar na Marinha Mercante com rápidos cursos de atualização, ao invés dos longos cursos de formação de 4 anos de duração. Para atrair esses trabalhadores seria necessário primeiro descobrir o que exatamente os afastou do serviço a bordo de navios e tomar medidas que solucionassem ou compensassem essas causas.

A atualização de profissionais é um investimento muito mais barato que a formação de novos. Não há como prever de que forma a evasão se comportará quando estiverem sendo formados milhares de profissionais por ano. A taxa pode mesmo crescer com mais gente insatisfeita com as condições de trabalho, resultando na necessidade de aumentar mais ainda a quantidade de formados por ano. Por outro lado, se além de investir na formação se tomam medidas anti evasão, tanto o investimento com capacitação de trabalhadores será menor quanto menos investimento será perdido pela fuga de marítimos do setor.

CAPÍTULO II

O SERVIÇO MARÍTIMO

Aspectos da profissão e como estes influenciam o profissional marítimo

Diversos aspectos do serviço embarcado no mar são próprios dessa profissão. Analisar estes aspectos é necessário para se entender a profissão do marítimo e como ele se relaciona com ela. Faremos uma abordagem um pouco superficial desses aspectos para destacar alguns nos quais nos inclinaremos mais no próximo capítulo, e para justificar essa escolha em detrimento dos aspectos que consideramos menos influentes na pesquisa a que nos propomos. Isto é, com esta análise começamos a pensar o problema da evasão de profissionais da Marinha Mercante e a relação com cada aspecto ressaltado da profissão, sejam atrativos para o trabalhador ou pelo contrário o façam perder o incentivo.

Analisaremos por partes os seguintes aspectos do serviço marítimo, e em seguida serão tiradas algumas conclusões:

- Confinamento
- Segurança
- Carga de trabalho
- Pagamento
- Natureza do trabalho

Confinamento

A embarcação é um ambiente de confinamento. Seu limite espacial é bem determinado pelo costado, sendo seu limite espacial útil mais reduzido ainda, já que grande parte da embarcação é destinada aos seus fins comerciais. Durante o tempo que passa embarcado⁵ o trabalhador está restrito a esse espaço útil para ocupar: camarotes, rancho, sala de estar e academia, esta última quando existe a bordo. Existem outros locais pelos quais se pode transitar como convés, passadiço, praça de máquinas, sala de bombas, paiol de palamenta, etc. Entretanto esses locais se configuram como locais de trabalho, que demandam atenção durante sua estadia e normalmente só são ocupados enquanto há algo para ser feito neles (no caso do passadiço e praça de máquinas a ocupação é integral). Por isso são ambientes de trabalho e não de habitação. Essa diferença é muito importante, pois revela que durante seu embarque o marítimo está restrito a determinados espaços para ocupar que não estejam associados à tensão do trabalho. Os espaços de serviço só devem ser ocupados por motivo de serviço, já que o excesso de pessoal nestes locais pode atrapalhar as fainas. Isso demarca uma importante característica do trabalho em confinamento: o trabalhador confinado não tem acesso a ambientes externos ao seu local de trabalho durante o seu período de trabalho. Em sua pesquisa sobre a vida a bordo das embarcações mercantes, Santos (1996) apresenta o depoimento de um marítimo que ressalta esse aspecto.⁶

A possibilidade de “extravasar” a tensão psíquica dentro de um navio é prejudicada sensivelmente pelo espaço e o contato social restrito. Problemas de convivência se agravam e não há como evitar perda de privacidade no ambiente da embarcação, considerando que os camarotes e dormitórios costumam ser partilhados pelos tripulantes.

⁵ Aqui definimos o tempo que o marítimo passa embarcado como o período de embarque como um todo, ou seja, o período de embarque registrado em sua CIR, ainda que o navio esteja no porto. Como destacaremos adiante, estar com o navio atracado não significa ter liberdade total para baixar terra.

⁶ “...Muitas coisas que acontecem aqui dentro, acontecem lá fora numa fábrica, num escritório, num banco, num bar com o cara que trabalha dentro de um restaurante. Nas relações interpessoais, você coloca vinte e oito pessoas aqui dentro, cada um com uma motivação diferente, cada um com um sistema diferente e às vezes fica um pouquinho tenso, mas é normal como se fosse lá fora. Só que lá fora o cara sai do trabalho todo dia. Quando acontece alguma coisa ele vai no bar da esquina, toma uma cervejinha e vai pra casa: - Oi, amor! Pô não sabe o que aconteceu! Aquele cara chato que tá me perturbando.... Aqui eu tenho que ficar. Às vezes de manhã quando eu acordo a primeira pessoa que eu vejo de cara é o cara! (risos)” (SANTOS, 1996, p. 52)

Este contato profissional, não deve ser confundido com contato social. Pesquisas da Fundacentro evidenciam a solidão, o confinamento e o anonimato social como os principais agentes agressores do equilíbrio psíquico do trabalhador marítimo, tornando-o suscetível a adoecimentos de origem psicossomática (REVISTA ANAMATRA nº 52, 2007). Ou seja, mesmo em companhia de colegas de trabalho este contato não pode ser considerado como o contato social mínimo necessário para a saúde mental dos tripulantes. Essa situação já foi muito mais grave, pois a hierarquia dentro da embarcação limitava ainda mais a rede interna de relações sociais. Oficial não se misturava com guarnição. Atualmente esse preconceito está sendo mitigado aos poucos e as relações interpessoais internas do navio está menos tensa. Ainda assim, o confinamento é especialmente problemático se considerarmos o período que dura o embarque.

Dividimos, então, confinamento em espaço limitado e tempo de isolamento. Acima apresentamos as questões referentes ao espaço, agora destacaremos os problemas do tempo.

Enquanto praticamente todo tipo de serviço não autônomo exige certo distanciamento do próprio espaço pessoal (isto é, a casa e o ambiente familiar) de cada profissional, ao fim do expediente a maioria dos trabalhadores de terra pode retornar ao seu território familiar, sua moradia. O profissional marítimo, no entanto, normalmente fica isolado por meses, tempo que duram as pERNADAS para as quais foi escalado pela empresa. Atualmente, os períodos de embarque giram em torno de 2 por 1, e até 1 por 1, este último comum em navegação do tipo apoio a plataformas. 2 por 1 significa dois períodos de tempo embarcado por um período de tempo de descanso. Esse período de tempo é variável de empresa para empresa e pode ser medido em meses ou dias. Por exemplo, numa escala 2 por 1, de período de tempo 45 dias, o trabalhador ficaria 3 meses (90 dias) embarcado por um mês e meio desembarcado (45 dias).⁷

Segundo as escalas, ocorre que a folga do marítimo abrange períodos longos de tempo, bem maiores que a dos profissionais de terra.⁸ Dessa forma ele teoricamente “reporia o tempo de lazer perdido”. Porém, na experiência não é exatamente assim que esse tempo é vivido. Citando a fala de um trabalhador entrevistado por Rutenfranz: “*Quarta-Feira não é Sábado*” (SANTOS

⁷ Esta, por exemplo, é a atual escala de embarque da Transpetro.

⁸ Considerando um profissional de terra que folgue dois dias na semana, em 2012, esse profissional teria 105 dias de folga ou 28,76% do ano (sem contar feriados e férias). Sobre a escala 2 por 1 o profissional tem em média 33,33% de folga do total dos dias do ano (em torno de 121 dias).

1996, p.63). Os esquemas de folga prolongados não coincidem com as folgas das demais pessoas, e criam no marítimo um distanciamento da rotina comum da sociedade nesse tempo que ele tem para descanso e lazer. Nem sempre as folgas coincidem com datas festivas ou comemorações pessoais (aniversários de parentes, por exemplo). Se colocada numa balança, para muitos marítimos essa restrição pesa mais que os dias a mais de folga que ele ganha em longo prazo. Para o profissional marítimo também não há feriados, vale lembrar. No navio todo dia é dia de expediente.

Com o navio no porto aparentemente o problema do confinamento seria reduzido, pois o marítimo tem possibilidade agora de baixar terra e expandir tanto seu espaço limitado quanto seu leque de relações sociais. Esse pensamento é enganoso, uma vez que nem sempre o marítimo terá laços sociais em todos os portos da derrota, que apaziguariam sua sensação de solidão. Além disso, atualmente nos portos o serviço pode ser até mais pesado que quando em curso. Devido as inovações tecnológicas as operações de carga e descarga estão muito rápidas e há pressão na agilização de pernadas, já que isso significa mais transportes e mais lucros para o armador. Como resultado as estadias nos portos estão mais curtas e as operações demandam a presença dos profissionais de bordo, que ficam com tempo reduzido ou até impedidos de sair.

Aparentemente a única grande vantagem de viver em seu local de trabalho é o ganho relativo de tempo no que se refere ao transporte. O marítimo não perde tempo no trânsito, fator gerador de grande tensão e distúrbios de ansiedade nos grandes centros urbanos (Folha de São Paulo, 21 de Outubro de 2004). Em compensação o confinamento é causa suficiente de ansiedade como discutimos, e a economia de tempo de transporte na maioria dos casos não compensa.

Segurança

O risco associado ao trabalho embarcado é sempre presente e só pode ser amenizado por observância das medidas de segurança, nunca extinto. O mar é um ambiente hostil. Os riscos associados à água salgada são afogamento, desidratação e hipotermia. Em ordem de preservar a vida as regras de segurança são claras: manter-se fora da água, isto é, manter-se dentro da embarcação. O risco de ser jogado ao mar é maior para o pessoal da seção de convés quando em

fainas externas. Por isso, qualquer faina fora da superestrutura deve ser acompanhada por observador, que esteja de prontidão para dar assistência e socorro quando necessário.

O interior da embarcação também é um ambiente de risco. A praça de máquinas e os diversos paióis possuem equipamentos perigosos que podem cair sobre os trabalhadores quando o navio viaja com grande balanço. Acidentes com o maquinário de bordo são sempre um risco, considerando que o desgaste nesse maquinário é alto pelo uso constante.

Além disso, as conseqüências das condições de mar sobre o navio, como o balanço forte que já foi citado, sempre pode causar acidentes a bordo, pois as pessoas podem cair e chocar-se contra alguma coisa, ou serem puxadas pelo mar que lava o convés. Assim, há sempre um risco associado ao trabalho embarcado. Em resumo, os principais fatores provocadores de acidentes a bordo são:

- Balanço forte da embarcação
- Falha nas medidas de segurança
- Má manutenção de equipamentos e máquinas
- Falha de navegação

Dentre os vários acidentes que são observados os mais importantes são:

- Incêndio, que pode ocorrer por defeitos de equipamentos, desatenção da tripulação (esquecer equipamentos quentes ligados)
- Homem ao mar
- Quedas de pessoas ou equipamentos, provocadas por desatenção ou estados de mar severos

Carga de Trabalho

A carga de trabalho de um navio é diferenciada entre guarnição e oficiais. Para a guarnição o expediente começa de manhã e segue corrido até a tarde com pausa para refeições, fechando uma carga horária de em torno de 8 horas diárias, bem ao modo da maioria dos

empregos. Quando necessário, como quando próximo de uma vistoria há pendências a serem resolvidas, esse período pode se expandir, sem incorrer em pagamento de horas extras.

Para os oficiais existe o quarto de serviço. O expediente é dividido em turnos nos quais o oficial é encarregado da navegação ou do controle da máquina, dependendo se ele é oficial de náutica ou máquinas. Em navios de cabotagem, o quarto tem duração normal de quatro horas, enquanto em navios de apoio ele dura em torno de seis. Cada oficial tira dois quartos por dia, totalizando para cada um oito horas de serviço diários, ou doze para as embarcações de apoio. Em alguns navios é possível tirar o dois quartos de uma vez, permanecendo oito ou doze horas no passadiço ou no CCM⁹.

A questão do serviço em turnos é estudada por diversos pesquisadores que constataram diversos problemas de saúde decorridos da alteração dos ritmos biológicos provenientes desse tipo de divisão do trabalho no tempo. O ciclo cardiano, é o mais importante desses ritmos afetados pelo trabalho em turnos, controlando liberação de hormônios, temperatura do corpo, habilidades cognitivas e predisposição para sono e vigília, como explica Rodriguez (1998, p. 201):

Cumpré ressaltar, que quando uma pessoa é submetida a uma nova rotina de atividades e descanso, muitas das funções afetadas como batimentos cardíacos, pressão arterial, nível de excreção de noradrenalina (hormônio de alerta) e outras sofrem um ajuste relativamente fácil, enquanto outras funções como a temperatura corporal e as excreções de cortisol e melatonina sofrem um ajuste lento e difícil. Este fenômeno é conhecido como dessincronização interna, sendo, ao lado da privação de sono, um dos grandes males do trabalho em turno. (RODRIGUES, 1998, p. 201)

A longo prazo, o trabalho em turnos está relacionado a vários problemas de saúde, como problemas cardíacos e gastrointestinais, distúrbios psicossomáticos, problemas de sono, abuso de drogas, e até mesmo obesidade. Em consequência, a produtividade do trabalhador é prejudicada e

⁹ Centro de Controle da Máquina.

a rotatividade nos serviços de turno é grande, gerando custos para a empresa. Os trabalhadores reclamam também de questões sobre a vida familiar e social.

Para o oficial embarcado, o serviço vai além dos turnos, isto é, dos quartos de serviço. Ele é responsável por vistoriar maquinário de salvatagem, conferir palamenta e uma série de serviços burocráticos relativos à navegação e transporte de mercadorias. O serviço de bordo por ser um serviço de implicações sérias quanto a questões econômicas, ambientais e de segurança, possui cada vez mais burocracias a serem preenchidas. Estas papeladas são importantes para o serviço, pois atuam como uma forma de controle da qualidade e da segurança do mesmo, mas também são carga de trabalho extra, pois acabam por serem cumpridas fora do quarto de serviço, isto é, o tempo que em teoria o marítimo tem para descanso. Esta carga de trabalho burocrático é classificada pelos marítimos como o segundo pior aspecto da profissão, atrás somente da perda de contato com a família segundo pesquisa realizada pelo site *Shiptalk's Life at Sea*. (<http://www.blogmercante.com/2010/09/scandinavian-shipping-gazette-220208-dinheiro-e-o-principal-motivo-para-permanecer-no-mar/>)

A carga de trabalho nos navios é bem grande como se pode constatar. Ela vai além de simplesmente cumprir um período diário de serviço. A bordo o trabalhador está 24h disponível, e determinadas situações exigem sua prontidão para o serviço, como emergências, doença de sua rendição, entre outras. Não fosse apenas isso, há trabalho o bastante para ocupar as horas entre os quartos de serviço, como preenchimento de relatórios e formulários, e conferência de palamenta e equipamentos. Santos (1996) nos relata a experiência que teve acompanhando a rotina de um navio-tanque:

Tive a oportunidade de acompanhar o 1º Oficial de Náutica em um dia de trabalho, desde o início de seu primeiro quarto no Passadiço, às 4:00h da madrugada, (seu período de “descanso” compreendido entre o primeiro e segundo quarto, quando desenvolveu outras atividades de sua responsabilidade no Centro de Processamento de Dados (CPD), tais como redação de contrato de trabalho da tripulação e cartas para a Empresa) ao término de seu segundo quarto às 20:00 h. Ao final dessa jornada de trabalho de 16 horas, me senti exausta. (SANTOS, 1996, p. 45)

Pagamento

Os salários da profissão marítima são altos se comparados aos salários de profissões em terra. Os valores elevados são devidos aos adicionais de periculosidade, confinamento e insalubridade. Os salários base, de fato, são equivalentes aos de terra para profissionais de nível superior (em torno de R\$2000,00 para os oficiais). Segundo a *Scandinavian Shipping Gazete* o dinheiro é o principal motivo para o trabalhador permanecer no mar. Em enquete feita no site *Shiptalk's Life at Sea* (já citada anteriormente), 31,5% afirmou ser o salário o fator mais importante em sua profissão, seguidos de 20% que defendem a satisfação com o serviço, 19% com o tempo de folga e folga remunerada para 12% (SILVEIRA, 2010).

Natureza do trabalho

A psicologia do trabalho de Dejours considera dois tipos de carga psíquica no trabalho: a patogênica e a criadora. Todo trabalho gera um problema, um tipo de demanda no trabalhador. Essa demanda, esse “sofrimento”, em alguns casos pode ser transformados em criatividade. Esse processo fortifica a resistência do trabalhador contra a desestabilização psíquica e somática. Ele cria o sujeito trabalhador no processo de solução dos problemas. Identificando-se com o seu trabalho o profissional o encara como atividade libertadora e liberadora de tensão. Pelo contrário quando o trabalho não permite o uso da criatividade e identificação do profissional com a atividade, ele se torna patogênico, agente de desestabilização da saúde do indivíduo, tanto mental quanto física.

O serviço embarcado é um serviço técnico. O profissional marítimo é um operador de uma máquina destinada a um fim comercial. Para isso ele detém de um conhecimento de técnicas baseadas em estudos e já testadas para cada situação que ele possa encontrar no percurso. Por isso grande parte do serviço embarcado se resume a seguir uma rotina, supervisionar aparelhos e cumprir protocolos, uma faina descrita pelo profissional como entediante¹⁰.

¹⁰ “Uma rotina! Uma rotina! Todo dia a mesma coisa. A única coisa que pode acontecer diferente, com relação, no caso do meu serviço, com relação alguma avaria, algum problema que a gente tem que reparar. Caso contrário,

A identificação do marítimo com sua profissão fica prejudicada por esse caráter rotineiro. O serviço se torna uma fonte de carga psíquica patogênica, que gera sofrimento ao trabalhador, preso naquela mesmice. Nessa rotina o sinistro aparece como uma das únicas chances de novidade, como relata o tripulante. A avaria, o imprevisto, é uma coisa com que se tem de lidar constantemente no mar, embora não seja uma variação bem vista na atividade, pois envolve o risco. É de toda forma a única demanda por criatividade possível no serviço, no sentido de requerer trabalho mental para a solução do problema. Entretanto não é reconhecida pela empresa.

De fato o reconhecimento do marítimo pela sociedade é um obstáculo ao seu próprio reconhecimento e identificação com sua profissão. Por sua característica de isolamento, e por falta de incentivos e importância do Governo para com esse tipo de atividade, a sociedade não reconhece o serviço do marítimo como um serviço importante, ainda que as trocas comerciais mundiais sejam movimentadas principalmente por esses trabalhadores em seu gigantecos caminhões do mar.

Conclusões

O serviço marítimo mostra-se um serviço com implicações sérias para o bem estar de seus profissionais por se tratar de um serviço que exige isolamento e dedicação. Muitos fatores são intrínsecos ao tipo de serviço e não há como negociar com eles, enquanto outros se mostram mais maleáveis e é precisamente nestes que devemos focar nossa atenção. Em primeiro lugar devemos atentar para o que os próprios marítimos acusam ser o maior problema.

sendo uma viagem tranquila, sem pegar nada, né, a gente chega cair numa rotina. ...Eu tiro de zero às sete, vou tomar café as oito da manhã. ...às vezes tem uma reunião ...e isso vai até quase a hora do almoço. Aí eu almoço e vou dormir, dormir um pouco, descansar... e pego novamente. Então a rotina é a mesma. Então o que a gente faz para sair da rotina, é às vezes, a gente trocar ao horário da gente dormir, da gente descansar. A gente procura alternar isso, pra não ficar a vida monótona. Mas que o na... serviço é uma rotina, é uma rotina!" (SANTOS, 1996, p. 60)

Mesmo quando a idade e as condições do navio são o fator mais importante para os participantes da enquete do Shiptalk, quando eles têm que decidir sobre determinado navio para embarque, a vida a bordo e as condições de trabalho são o segundo fator mais importante. O tipo do navio, a duração da viagem, o período do pagamento do salário e o índice de registro de acidentes da companhia estão no mesmo nível de importância. (BLOG MERCANTE)

Sendo a embarcação um local de desconforto (é um espaço limitado, com segmentos barulhentos, de discrepâncias de temperatura e, muitas vezes, sob movimento incômodo) e de estadia prolongada, a preocupação com o conforto deveria aparecer como principal. Ainda assim, fica em segundo plano, emergindo em primeiro a preocupação em reduzir o tempo de isolamento, o pagamento, e a segurança da própria integridade física.

O confinamento é inevitável para o serviço. Não é possível ao trabalhador deixar seu local de serviço, a embarcação, após cumprir seu expediente. Na pesquisa de Santos (1996), 90% dos trabalhadores relatam ser o isolamento o que mais os atinge (Lembramos que, quando da realização desta pesquisa, o período de embarque era maior, mas na recente pesquisa do site *Shiptalk's Life at Sea* o fator ainda continua em primeiro lugar nas preocupações dos profissionais).

O fator da segurança e periculosidade é outro aspecto inseparável da profissão e não parece ser um fator negativo de todo, afinal existem regras de segurança que diminuem bastante os riscos, além desse fator ser causa da alta remuneração do marítimo.

A própria remuneração, como já foi destacada, é um dos atrativos mais importantes para o setor. Em todo caso, melhorar este aspecto, que já é bem visto, conseguiria pouco alcance em atrair profissionais. Se este não é um fator de evasão, aumentar os salários só faria que o profissional juntasse mais dinheiro em menos tempo, possivelmente ficando menos tempo ainda na profissão. Deve-se então focar nos aspectos negativos, pois são eles os que geram a evasão de pessoal.

A pesada carga de trabalho é outro fator negativo, leva ao cansaço e a estafa e, aliada a uma rotina monótona como é da natureza do serviço, é responsável por problemas de saúde e

psicológicos. Sob um rotina insalubre é inevitável a evasão de profissionais, constituindo-se este um dos aspectos negativos mais relevantes. No entanto, é mais um fator de pouca negociação. A forma mais óbvia de combater a carga de trabalho seria a admissão de mais profissionais a bordo por viagem, o que geraria custo excessivo para o armador e possivelmente uma redução de benefícios, indesejada, já que é o trunfo da profissão.

Percebemos que os fatores mais negativos estão ligados à carga de trabalho e ao afastamento social. É o fator que o marítimo prioriza negociar, procurando navios com duração de viagem menor. Ele busca a folga, o tempo longe do serviço, que usa para descansar, para ter seu lazer e contato social, de forma a liberar a tensão que realiza ser inevitável em sua atividade e manter-se psicologicamente saudável. A tensão causada por estes fatores é a carga psíquica patogênica do serviço marítimo, fonte da frustração de seus profissionais, que se sentem literalmente afastados da própria vida. Esta é a causa que apontamos para a evasão de profissionais do setor marítimo e o aspecto dessa profissão que merece mais atenção e estudo.

CAPÍTULO III

VIDA PERDIDA: ESTRESSE, FADIGA E PRIVAÇÃO

A difícil relação do profissional marítimo e sua vida a bordo das embarcações

Como foi concluído no capítulo anterior, há uma tensão angustiante entre o profissional marítimo e sua atividade. O trabalhador tende a preferir embarques mais rápidos a passar mais tempo sem embarcar. Infere-se que o ambiente de bordo é a fonte de uma energia psíquica negativa, que traz tensão para o trabalhador juntamente com o desejo de se afastar de esquecer o tempo que se está em isolamento. Por quê?

O trabalho embarcado, como também já foi marcado no capítulo anterior, é um trabalho que exige muito do profissional. Enquanto embarcado o marítimo é um trabalhador 24 horas disponível ao seu serviço. Com a redução do número de tripulantes nas embarcações mercantes, o trabalho feito pelas funções extintas foi acumulado por outros tripulantes, como é o caso do Oficial de Náutica que acumula as funções de técnico de comunicações e algumas vezes de gestor e técnico de saúde. Ocorre também, que a evolução dos métodos de segurança instauraram uma série de protocolos e relatórios a serem completados durante a viagem. Os marítimos de hoje, mais que dos trabalhos pesados e dos quartos de serviço das altas horas da noite, reclamam do serviço burocrático presente nos navios. São papeladas que gastam um tempo não computado nas horas de trabalho do marítimo, tomando o período entre os quartos de serviço, os quais já eram ocupados de tarefas a serem realizadas como inspecionar problemas com equipamento de segurança. Enquanto o trabalho acumula a cobrança das empresas aumenta gerando um estado de tensão a bordo, pois sempre há um trabalho a ser realizado.

Essa tensão é normal em trabalhos que demandam muita responsabilidade e se associa ao local de trabalho. Desta forma o navio torna-se um ambiente de tensão, pois o marítimo o associa a sua responsabilidade de trabalho. Mesmo nas horas de descanso é difícil desassociar essa energia psíquica negativa do ambiente a sua volta, pois daqui a algumas horas ele voltará a ser esse ambiente de cobrança, quando não a qualquer momento que surgir uma possível emergência, ou nos treinamentos de segurança periódicos. É razoável dizer que viver sob tensão leve o sujeito a adquirir algum nível de estresse ou fadiga.

Fadiga

A fadiga é um grande problema a bordo e tem sido objeto de estudo de diversas instituições ligadas às ciências náuticas por se constituir um risco para o sucesso da expedição marítima. É causadora de diversos acidentes e quase acidentes (*near miss*) por erro humano, e consequentemente pelo afastamento de diversos profissionais do setor. Segundo pesquisas do *Nautical Institute*, em pesquisas de cerca de 7000 marítimos ouvidos ao redor do mundo a fadiga é reconhecida como o maior dos problemas a bordo. Em 2005, o instituto teria promovido cinco grandes conferências internacionais na Europa, Índia e África, nenhuma das quais teria o tema do excesso de cansaço e estresse como tópico, mas em todas, as discussões começaram a girar em torno deste.

A IMO (Organização Marítima Internacional) reconhece o perigo da fadiga e por isso possui uma publicação que trata de técnicas e métodos para mitigar o efeito dela, a *Guidelines on Fatigue*. Segundo esse guia da IMO, fadiga é “*uma redução do esforço físico e/ou emocional que pode desajustar praticamente todas as habilidades físicas, incluindo: força; velocidade; tempo de reação; coordenação; tomada de decisão; ou equilíbrio*”¹¹ (IMO GUIDELINES ON FATIGUE, 2002, p. 4). Indivíduos fatigados se tornam mais suscetíveis a erros de atenção e memória, tornam-se menos aptos a perceber, a interpretar e a responder a estímulos. Indivíduos

¹¹ “A reduction in physical and/or emotional exertion which may impair nearly all physical abilities including: strength; speed; reaction time; coordination; decision making; or balance.” (IMO GUIDELINES ON FATIGUE, 2002, p. 4)

severamente fatigados tenderão a adotar estratégias de trabalho mais arriscadas na tentativa de reduzir o esforço de suas tarefas.

São consideradas quatro categorias de causas para a fadiga a bordo:

- A) Fatores específicos da tripulação: relacionados ao estilo de vida, comportamento, hábitos pessoais e atributos individuais. Incluem: sono e descanso (qualidade, quantidade e duração, distúrbios de sono, pausas); relógio biológico e ritmo circadiano; fatores psicológicos e emocionais (medo, monotonia e rotina); saúde (alimentação e doença); estresse (conhecimento e habilidade com o trabalho, problemas pessoais e relacionamento interpessoal); ingestão de drogas e cafeína; idade; turnos e esquemas de trabalho; carga de trabalho e; dificuldade de se acostumar com trocas de fusos horários (*Jet lag*).
- B) Fatores administrativos: relacionados a como o navio é gerenciado e operado. Estes fatores podem potencialmente causar estresse e sobrecarga de trabalho levando à fadiga. Incluem: fatores organizacionais (políticas de equipe e retenção, papel de tripulantes e pessoal de terra, burocracia, finanças de bordo, programa de turnos, expediente extra e pausas, cultura da companhia, recursos, regras e regulações, treinamento e seleção da tripulação); fatores de viagem e programação (frequência de chegada a portos, tempo entre portos, derrota, condições climáticas em viagem, densidade do tráfego, natureza do serviço e carga de trabalho nos portos).
- C) Fatores específicos do navio: incluem características do projeto do navio que podem afetar ou causar fadiga. Algumas características podem alterar a carga de trabalho (automação, confiança no equipamento), outras a capacidade da tripulação de descansar, e outras o nível de tensão da tripulação (barulho, vibração, espaço das acomodações, etc.)
- D) Fatores ambientais: exposição a níveis excessivos de fatores ambientais como temperatura, umidade e níveis de ruído excessivos podem causar ou afetar fadiga. Exposições por longos períodos pode afetar a saúde dos indivíduos, além do mais considerando que causam desconforto podem prejudicar o sono. O movimento do navio também é considerado um fator ambiental. O movimento afeta o equilíbrio

físico dos indivíduos graças ao excesso de energia empregada em manter esse equilíbrio principalmente durante mar grosso. Há uma relação direta entre o balanço do navio e a capacidade de trabalho dos tripulantes. O balanço pode ainda causar enjoos e náuseas.

A fadiga é o cansaço decorrente da atividade de trabalho, é uma redução nas capacidades operacionais do indivíduo por ter sua energia deslocada de sua tarefa pelas mais diversas razões (desconforto, má alimentação, uso de químicos, problemas emocionais, etc.). Assim é a consequência do esforço do trabalhador influenciada pela facilidade ou dificuldade em se concentrar na tarefa a ser realizada.

Observando o papel exaustivo da fadiga na vida a bordo, é prioritariamente desejável se eliminar esse fenômeno. No geral, a melhor forma de se combater a fadiga é o repouso, que inclui não apenas o descanso físico, mas também o lazer, o que dificulta bastante o ato de repousar dentro de um navio, em que as opções de lazer são mais restritas.

No IMO *Guidelines on Fatigue* pode-se encontrar diversas estratégias para mitigar seus efeitos. Dormir é o mais recomendado, uma vez que a falta de sono e de qualidade de sono podem degradar todas as capacidades do corpo humano. O manual recomenda períodos de sono regulares de 7 a 8 horas de duração ininterrupta. Recomenda ainda cochilos estratégicos quando houver oportunidade, que são curtos períodos de sono (não mais que meia hora) no meio do expediente que servem para restaurar a vigília e atenuar a comum sonolência de determinados momentos do dia. Uso de boa luminosidade, atividade muscular e cafeína também fazem parte das estratégias para resistir à fadiga.

Para maior controle do fenômeno algumas empresas adotaram o livro de serviço que registra a entrada e saída de serviço do marítimo. As horas estipuladas para serviço não devem ser excedidas a fim de manter um tempo mínimo necessário para repouso. Entretanto esse controle não obteve resultados efetivos constituindo-se apenas mais uma estafante burocracia a ser cumprida. Muitas vezes as fainas dos navios exigem que se exceda as horas de trabalho regulares. Sem conseguir terminar o serviço a tempo o marítimo falsifica o livro de serviço. Ele não pode deixar de cumprir suas tarefas, mas se cumpre fora do horário está sujeito a ser

despedido por justa causa por violar uma determinação legal. O livro de serviço é uma estratégia falha, que vem sido muito criticada pelos estudiosos.

Ainda que seguindo as orientações e determinações das organizações internacionais, a fadiga continua sendo um problema a bordo. A verdade é que todas as técnicas e regras conseguem abrandá-la, não extingui-la completamente. A rotina de bordo exige muito dos marítimos e é difícil mensurar o nível de fadiga deles. Para Patraiko (2006, p. 4):

Fadiga pode ser difícil de definir e mensurar, ela pode incorporar muitos fatores como trabalho, tédio, ritmo circadiano e quantidade e qualidade de descanso. Falta de descanso e fadiga podem acumular; de fato fadiga de longo prazo mesmo dentro de horas de trabalho recomendadas está se tornando mais prevalente. Nossa redução de efetivo em alguns setores estão levando a períodos de mar mais extensos devido a impossibilidade de conseguir substitutos. (PATRAIKO, 2006, p. 4)

Esta afirmação comprova que ainda que sejam respeitadas as normas mínimas de saúde do trabalhador há algo que escapa às técnicas e regulamentações. Na verdade, o tipo de trabalho por si só é exaustivo e o fato de ser dividido em turnos é outro agravante. Os turnos de serviço nas mais diversas profissões são conhecidos por trazer conseqüências negativas ligadas à adaptação do organismo a uma rotina especial. Quando uma pessoa é submetida a uma nova rotina de atividades e descanso, muitas das funções afetadas como batimentos cardíacos, pressão arterial, nível de excreção de noradrenalina (hormônio de alerta) e outras sofrem um ajuste relativamente fácil, enquanto outras funções como a temperatura corporal e as excreções de cortisol e melatonina sofrem um ajuste lento e difícil. Este fenômeno é conhecido como dessincronização interna e o marítimo passa por várias dessas readaptações uma vez que alterna entre os períodos de embarque e desembarque em que suas rotinas são obviamente diferentes. Dentre as conseqüências confirmadas do ritmo dos trabalhos divididos em turnos estão: diminuição do desempenho e produtividade, distúrbios psicossomáticos, obesidade, riscos ao coração, problemas de sono, redução da longevidade, problemas familiares e até abuso de drogas. (RODRIGUES, 1998, p. 202)

Submetidos a um tipo de serviço tenso, sob uma rotina monótona, a fadiga se acumula e é comum ao fim das pernadas constatar marítimos exauridos. É a fadiga de longo prazo citada anteriormente, que se acumula gerando um verdadeiro estresse, impossível de se recuperar com o simples sono. Se admitimos, no entanto, que a profissão marítima é tradicionalmente exaustiva devemos analisar o que gera esse estresse incontrolável.

Estresse

Nota-se que fadiga e estresse são diferenciados nas definições anteriores. O estresse aparece como um dos fatores causadores de fadiga. Essa diferenciação para fins de estudo deve ser clara. O estresse é um fenômeno que passa por fatores ambientais que circundam o sujeito, como ambiente físico (temperatura, luz, mobilidade, etc.), ambiente político (respeito em meio a tripulação, medo de criminalização, etc.) e ambiente pessoal (questões familiares e pessoais, saúde mental, álcool e drogas, etc.). O fator estresse é o maior agravante desta discussão. O estresse não é mero cansaço físico, que passa com o relaxamento dos músculos em repouso. É resultado da pressão contínua das responsabilidades do trabalhador que ainda que sejam cumpridas durante um tempo tornam-se presentes pela preocupação de logo haverá mais tarefas a cumprir ou fainas pendentes. O estresse é um tipo de cansaço emocional, uma carga psíquica patológica. Pela definição da IMO, estresse ocorre quando a pessoa é confrontada por uma ameaça ou demanda que a faça se sentir sobrepujada, que pode resultar numa redução da performance de trabalho do indivíduo (IMO GUIDELINES ON FATIGUE, 2002, p. 9). Neste sentido, o estresse é causador da fadiga, mas a ordem pode se inverter e o cansaço constante e a falta de lazer podem gerar estresse.

O estresse não está ligado necessariamente ao cansaço físico como a fadiga, mas a uma tensão psíquica constante associada à rotina. Um marítimo pode estar completamente descansado e ainda assim sofrer de estresse. Ele se sente dessa maneira pelas mais diferentes razões de difícil controle: porque está com problemas familiares, porque se sente enclausurado após semanas no confinamento do navio, porque a responsabilidade de seu trabalho ou o pouco domínio dos equipamentos o intimida, porque é obrigado a cumprir fainas desinteressantes, entre outras. É do

estresse que o profissional marítimo tenta fugir quando tenta negociar os navios com melhores condições de trabalho, menor duração de viagem e melhores relações com o resto da tripulação. É traduzido na experiência do marítimo como a alienação de seu próprio espaço de trabalho, o descontentamento com sua atividade e a incapacidade de auto identificação como profissional marítimo. Cria a sensação de perda da própria vida enquanto a bordo: “*Então essas fases em que você cai na real que está embarcado e que a vida tá comendo lá fora, que são difíceis!*” (cit. SANTOS, 1999, p.61)

O estresse, inerente ao serviço marítimo, é a causa para o afastamento dos profissionais e mitigá-lo, enquanto é impossível extingui-lo, deve ser a orientação de nossos esforços na construção de uma Marinha Mercante mais consistente.

Uma consideração sobre o “bom marítimo”

Existem aqueles marítimos que não se deixam abater pelos motivos citados. Dizem-se serem aqueles nascidos para o mar, que tem a verdadeira vocação marítima. Para as empresas e armadores é o “bom marítimo”, o “verdadeiro marítimo”, aquele que “vive para a missão”. Eles não reclamam de estresse ou do longo tempo fora de casa e é nele que todos os outros que se dizem marítimos deveriam se espelhar. Aqui cabe uma pequena consideração sobre um possível perigo desse ícone.

Legitimar a imagem de um “bom marítimo” em detrimento das outras formas de ser da profissão e de se identificar com ela é uma atitude perigosa. O fato de determinadas pessoas se relacionarem melhor que outras com as características da profissão, sendo negativas ou positivas, não invalida a forma com que as demais lidam com a mesma situação. Ser marítimo, como profissional, não implica em desejar estar no mar ou dentro de um navio todo o tempo, nem mesmo ser apaixonado pelo tipo de trabalho a bordo. Um marítimo competente é aquele que segue todas as normas e padrões de segurança, conhece e opera bem o equipamento que utiliza e cumpre o objetivo da viagem com eficácia. Este tipo de marítimo é muito mais desejável que

aquele que por mais que ame estar no mar mais do que em sua própria casa, não realiza um trabalho profissional ou cultiva boas relações entre a tripulação.

A ilusão do “bom marítimo” para as empresas é desejável, pois seria o funcionário perfeito que ama a profissão e vive por ela. Entretanto essa ilusão pode esconder problemas pessoais graves que disfarçam a fuga de uma determinada parte da vida com que não se quer lidar (família, amigos, relacionamentos) em um estilo de vida para o mar. Para o armador o efeito é o mesmo, um trabalhador que dá pouco trabalho, que está sempre pronto para outro embarque. Porém o efeito da divulgação dessa imagem como um paradigma pode trazer sentimentos de culpa e inadequação para os outros profissionais que não se sintam tão “apaixonados” assim pelo serviço no mar, causando problemas com a já problemática identidade do marítimo, afetada pela falta de reconhecimento social.

Gostar da profissão é importante para o indivíduo se realizar em seu trabalho, mas não se deve confundir paixão com competência.

O que já foi feito a respeito do estresse a bordo

É certo que não se apresenta nenhuma novidade até agora. Os riscos da fadiga e do estresse na vida do marítimo embarcado e na condução de embarcações é um fator conhecido desde os primeiros acidentes causados por erro humano associado à exaustão da tripulação. Diversas organizações e instituições como a IMO e o *Nautical Institute*, já citados neste trabalho, tem consciência desse risco para a expedição marítima e promovem estudos e pesquisas com o intuito de conhecer melhor esse fenômeno e controlá-lo.

No que se refere ao controle da fadiga o IMO *Guidelines on Fatigue* traz diversas técnicas e táticas já citadas aqui. Tais táticas incluem recomendações de longos períodos de sono profundo e ininterrupto, entre 7 e 8 horas por dia, além de orientações sobre como estabelecer hábitos de sono saudáveis e eficazes, tais como:

- desenvolver uma rotina pré sono (ler um livro, tomar um banho, etc.) de forma a acostumar o corpo a relaxar com essa rotina;
- dormir em ambientes propícios (ambientes escuros, silenciosos e frescos);
- assegurar-se de que não será interrompido durante seu sono;
- satisfazer quaisquer outros tipos de necessidade antes de dormir como fome, sede e sempre ir ao banheiro imediatamente antes de dormir;
- evitar álcool e cafeína antes de dormir (pelo menos por seis horas antes);
- considerar uso de práticas de relaxamento como meditação e yoga.

Analisando essas recomendações, as percebemos um tanto idealistas para a rotina de bordo. Com um período entre quartos de serviço de exatamente 8 horas na maioria dos navios mercantes, ainda que tire todo esse tempo para descansar, há um tempo de sono perdido em se dirigir até o camarote e se preparar para dormir, assim como em acordar antes da hora para se preparar para assumir serviço e chegar no posto de serviço com meia hora de antecedência para ficar a par dos ocorridos enquanto dormia. Isso sem seguir as orientações como manter uma rotina pré sono, ou satisfazer todas as necessidades fisiológicas antes de dormir. Assegurar-se de não ser interrompido pode ser mais difícil ainda pois não há como evitar a maioria dos imprevistos que interrompem o sono no mar, tal qual balanço do navio por mar grosso, ou outro tipo de emergência. As recomendações da IMO parecem desconsiderar o próprio STCW. São boas, mas falta compatibilidade com a vida de bordo.

Outra boa proposta para amenizar o efeito dos turnos é encontrada no *The International Maritime Human Element Bulletin No. 13 (2007)*, publicação do *Nautical Institute*. O Capitão Robert Sheen relata um Sistema Alternativo de Quartos que foi implantado em 1998 em cinco navios-tanque da companhia a qual ele pertence. O Sistema Alternativo compõe uma série de quartos de 6 e 2 horas de duração (totalizando as normais 8 horas de serviço diárias). O esquema permite o pessoal de bordo trabalhar por quatro horas todo o dia no intervalo entre os quartos, possibilitando completar tarefas paralelas e ainda obter um período para descanso de dez a doze horas por dia (que permitiria um tempo de sono ininterrupto razoável). O sistema mantém-se completamente de acordo com as determinações do STCW e pode ser uma ótima proposta para se

levar para bordo de mais navios, apesar da resistência na aceitação pelas tripulações acostumadas ao sistema tradicional.

SISTEMA ALTERNATIVO DE QUARTOS						
1°. ON	00-06		08-10			
Imto.		06-08			12-18	
2°. ON				10-12		18-24

Diversas outras medidas já foram adotadas e o problema continua a ser discutido. Os problemas com que o marítimo se depara a bordo são geradores de tensão. Enquanto passa muito tempo a bordo essa tensão tende a ser associada ao seu meio de trabalho, o navio. Assim, torna-se impossível mesmo com tempo suficiente de descanso entre os turnos de trabalho liberar essa tensão a bordo. Santos (1999) comenta o conceito de “contaminação do tempo fora do trabalho” de Dejours (1987). O conceito dita que a forte pressão do trabalho condiciona o trabalhador a adotar comportamentos estereotípicos próprios do trabalho em seu tempo livre. Esse efeito atua como repressor de comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo. No navio essa contaminação é facilitada, pois a mistura do ambiente de trabalho com o ambiente de descanso torna esses dois aspectos da vida do trabalhador indissociáveis. Por isso, ainda que as técnicas e recomendações de saúde das organizações mundiais preocupadas com o problema sejam seguidas, o seu alcance só pode abrandar a situação, pois é difícil dissociar para o marítimo seu ambiente de descanso de seu ambiente de estresse.

CAPÍTULO IV

A REDUÇÃO DO PERÍODO DE EMBARQUE

Avaliação das implicações desta proposta e seus efeitos

Os problemas discutidos até agora são de solução muito difícil, e não se tem neste trabalho a vaidade de acreditar que se proporá uma solução última que sanará todas as questões do marítimo com o Mercado de Trabalho em que atua. Existe uma gama de relações entre os profissionais e seu trabalho a qual é impossível abordar com totalidade, e sempre que uma proposta de melhoria for oferecida ela não pode esperar atingir efetivamente mais do que uma boa parte dos profissionais. Entretanto esta é uma proposta otimista e acredita-se que com ela pode-se, sim, contornar uma boa parte dos problemas do Mercado de Trabalho da Marinha Mercante de atualmente, pois considera melhorias tanto para o lado dos armadores, preocupados com falta de mão de obra, quanto dos marítimos, preocupados com sua vida pessoal.

Efeitos da redução

A redução do tempo de embarque não é uma ideia que surgiu sem indícios. É uma idéia presente, apesar de muitas vezes oculta, na fala de diversos profissionais da área, nas declarações colhidas em pesquisas citadas aqui, e em diversas “conversas de corredor”. O fator do período de embarque já é muito discutido mesmo entre os marítimos em formação, nas escolas de instrução brasileiras. A maioria dos profissionais tende a preferir um trabalho que combine da melhor forma possível salário, conforto e tempo livre. Não se pode esperar que o marítimo seja um conformado escravo que viva para seu trabalho. A vida pessoal do trabalhador é seu maior foco

de interesse. Algumas vezes o trabalho está incluído nela, mas muitas vezes não está. E assim como uma boa empresa deseja oferecer os melhores serviços para atrair seus clientes, nas relações de trabalho modernas ela deve desejar oferecer os melhores benefícios aos seus empregados de forma a obter deles a melhor dedicação. Este conceito não é nada novo e é usado em grandes empresas ao redor do mundo que investem em seus funcionários.

No que se refere ao meio marítimo, ter reduzido o tempo que se passa no mar constitui uma forma de benefício, procurado pelos profissionais em sua busca por emprego. Em uma entrevista, o Comte Wilson Roque (2010), Doutor em Negócios Internacionais, ressalta a necessidade de redução desse tempo para evitar a evasão de profissionais¹².

Não é a toa que o offshore no Brasil esteja atraindo tantos profissionais. As escalas de embarque de 1:1 (normalmente 28 dias a bordo por 28 em terra) são um forte atrativo. Como o próprio Comte descreve, nas relações de trabalho atuais não se pode esperar que os profissionais aceitem ficar tanto tempo afastados de seu espaço pessoal. O profissional trabalha e procura empregos melhores para poder desfrutar de seu tempo livre da melhor maneira que seu tempo e salário permitirem. Quando trabalha o profissional busca satisfação pessoal, que também está associada ao seu lazer. Não é incorreto afirmar, nesse sentido, que quando trabalha o profissional busca lazer.

Ao reduzir o período de embarque o armador está dando ao seu funcionário mais do que ele poderia dar aumentando seu salário, está dando a oportunidade de o sujeito investir em si mesmo, em seus desejos e vontades. De fato, esta estratégia já foi percebida por empresas de navegação, mas tendem a ser adotadas de forma tímida. A empresa ALIANÇA foi a primeira a trazer no Brasil essa inovação, adotando a medida como forma de atrair mais funcionários uma vez que tinha uma baixa considerável de efetivo.

¹² A verdade é que a vida no mar é extremamente exigente. Os navios ficam cada vez menos tempo nos portos e as tripulações são cada vez menores. Isto implica que cada pessoa à bordo tem que trabalhar entre 10 e 12 horas por dia, 7 dias na semana. Nos países desenvolvidos, muito pouca gente está disposta a ficar tanto tempo longe da família, de uma vida social normal, para fazer uma carreira no mar. Não há salário que compense isto. Os armadores terão que reinventar a forma de conduzir os navios, aproximando-se mais do sistema empregado no offshore, com um melhor equilíbrio entre o período embarcado e o período de folga. (ROQUE em SILVA, 2010)

Acredita-se que essa medida pode ser capaz de reverter a evasão de profissionais da Marinha Mercante. O esquema de folgas que emprega o setor não é ruim por si só, pelo contrário é muito vantajoso. Passar semanas em casa permite o profissional resolver com calma assuntos pessoais e ainda descansar, comodidade de que outros tipos de profissionais não usufruem, uma vez que sua folga semanal de dois dias (ou um dia em alguns casos) não costuma ser suficiente para dar conta. A questão com o serviço embarcado é que o tempo longe de casa é muito longo o que cria a sensação no marítimo de alienação de sua própria vida. Se o setor inteiro adotasse esse tipo de medida, isso se tornaria uma característica ofertada pelo próprio Mercado de Trabalho e não um caso pontual de algumas empresas ou setores, tornando o serviço muito mais popular.

Como a profissão marítima é intrinsecamente estressante, a redução do tempo que passa a bordo por viagem, permite ao marítimo um afastamento maior do seu ambiente de trabalho e da tensão associada a ele. Com isso os efeitos de fadiga e estafa seriam diminuídos, aumentando a segurança das operações e da navegação, já que se estima uma melhora geral no nível de atenção e da qualidade dos esforços físicos da tripulação, diminuindo as despesas das empresas com acidentes.

As medidas

Adotar essa estratégia implica em causar diversas mudanças dentro das empresas de navegação. Primeiro requer um replanejamento das escalas por parte do Departamento de *Crew Changing*¹³ dos Recursos Humanos da Empresa. Esse replanejamento deve ser observado com muita cautela, tendo em vista todo o contingente de tripulação da empresa a extensão da derrota das viagens. Se o contingente da tripulação é pequeno pode-se encontrar problemas em aumentar a sua rotatividade, já que o período de embarque de uma tripulação tenderia a corresponder ao de descanso de duas outras. Numa escala 2:1, por exemplo, dois navios podem ser mantidos em operação integral por três tripulações, mas em uma escala 1:1 é necessário duas tripulações diferentes para cada navio de forma que ele esteja sempre pronto a operar. Isso implica numa maior contratação o que se constitui uma desvantagem.

¹³ Departamento de empresa de navegação que cuida da troca de tripulação dos navios.

A diferença entre a duração média das viagens de cada navio também pode gerar dificuldades. O desencontro entre chegadas e partidas dos navios pode criar o desencontro entre períodos de embarque e de descanso dos profissionais, principalmente quando os marítimos rodam entre diversos navios. Uma forma de amenizar essa dificuldade é estabelecer tripulações fixas para cada navio. Dessa forma pode-se estipular melhor o período embarcado e o período de descanso com menores diferenças evitando também que o navio fique parado por falta de tripulação de rendição.

É necessário ter em vista também os custos relacionados à troca de tripulação que são consideráveis. Estes custos incluem gastos com transporte dos tripulantes até o local de embarque, renovação de víveres, e principalmente custos relacionados à parada de operação do navio enquanto se realiza a troca. Como com a redução do tempo de embarque essas trocas se tornam mais freqüentes o fator dos custos deve ser bem observado para não gerar despesas excessivas, como por estadias prolongadas.

O planejamento de carga e descarga provavelmente também sofrerá modificações com essa maior rotatividade. Entretanto, estas são difíceis de prever e variariam muito de navio para navio.

CAPÍTULO V

PESQUISA COM PROFISSIONAIS

O que o marítimo tem a dizer sobre isso

Delineamento da pesquisa

Os resultados que se seguem são parte de uma pesquisa baseada em entrevistas com profissionais marítimos, elaborada para esta dissertação de monografia. Com ela espera-se obter dados concretos acerca dos assuntos aqui abordados que atestem a validade da direção que se pretendeu seguir nos questionamentos e estudos abordados neste trabalho.

Para esta pesquisa foi elaborado um questionário que tentou permanecer o mais neutro possível de influência nas respostas dos entrevistados. O questionário consta de nove questões discursivas e pessoais sobre a experiência do marítimo em sua profissão. Foi pedido que os entrevistados respondessem com sinceridade e explicado que isso fazia parte de uma pesquisa para uma monografia em Mercado de Trabalho na Marinha Mercante.

A amostra de voluntários para a pesquisa foi colhida nas instalações do CIAGA, informalmente. O entrevistador simplesmente se apresentou e perguntou se as pessoas não estariam interessadas em responder a uma pesquisa explicando o objetivo da mesma. Não foi usado de qualquer imposição nem obrigatoriedade de participação na pesquisa às pessoas abordadas. Apesar de não obter cem por cento de voluntariedade foi marcante o interesse de vários profissionais que aceitaram participar da pesquisa na discussão das questões da mesma, demonstrando a preocupação do marítimo em cuidar de sua profissão.

A amostragem

Grande parte dos entrevistados abordados cursavam o curso de ACON/M no CIAGA, que prepara pessoal da guarnição para o serviço de oficiais marítimos. Foi obtida uma amostra em que 36,84% dos entrevistados possuem o grau de Conductor de Máquinas (CDM), 31,58% o grau de Mestre de Cabotagem (MCB), 15,70% são Suboficiais Eletricistas (valores aproximados), e o restante divide-se em partes iguais de Capitão de Longo Curso (CLC), 2º Oficial de Máquinas (2OM) e 2º Oficial de Náutica (2ON).

No que se refere a embarcação de atuação, 42,1% atuam em apoio marítimo, 26,31% em rebocadores portuários, 21,05% em navios de carga e 10,53% embarcam em plataformas de petróleo (valores aproximados). O tempo de trabalho na Marinha Mercante dos entrevistados varia bastante, havendo uma média de 16,6 anos na profissão. A maioria já está há mais de quinze anos na profissão. Ao todo foram obtidos 19 questionários respondidos.

Resultados e análise

As perguntas do questionário, além de perguntas de reconhecimento da amostragem comentadas na seção anterior, incluía informações sobre (ver o questionário na íntegra nos Anexos):

1. Regime de embarque
2. Causas de satisfação
3. Causas de insatisfação
4. Perspectivas e aspirações profissionais
5. Escala de embarque ideal
6. Sugestões para a profissão de forma a torná-la mais atrativa

1. Regime de embarque

Como a grande maioria dos entrevistados trabalha em embarcações de apoio e plataformas, os regimes de embarque registrados não exibem grande amplitude, trabalhando a maioria no regime de 28x28. Até mesmo um dos entrevistados que trabalha em navio de carga relatou um regime de embarque próximo a esse, já que atua em navios aliviadores na Bacia de Campos. Apenas dois marítimos relataram escalas acima de 1:1 (90x45 e 90x30). A maior parte afirmou seu regime de embarque como satisfatório, mas ainda assim, nas respostas de muitos entrevistados, mesmo onde não era questionado diretamente, comentava-se que o regime poderia diminuir.

Comprovamos que o tempo no mar é motivo de ansiedade mesmo quando não passa de um mês. Por isso os marítimos tendem a preferir passar menos tempo ainda que a diferença seja de apenas uma semana ou alguns dias.

2. Causas de satisfação

Dentre as causas de satisfação, melhores aspectos da profissão, relatadas 42,05% citaram o salário e aspectos de remuneração. Outras respostas menos frequentes foram: possibilidade de operar e aprender sobre tecnologia de ponta, status e possibilidade de desenvolvimento profissional, esquema de folga que permite maior tempo para resolver assuntos pessoais.

Os resultados estão de acordo com a pesquisa do site norueguês citada anteriormente nesta dissertação. A disposição das pessoas para trabalhar é indissociável do fim objetivo do sustento próprio e da família. Entretanto, as outras respostas que compartilharam os aspectos bons levam a acreditar na identificação do marítimo com seu serviço, na vontade de exercê-lo e progredir nele, o que é muito bom no sentido de promover a satisfação pessoal do trabalhador com sua profissão.

Ressalta-se também o reconhecimento pelas vantagens do esquema de folgas que permite ao marítimo resolver assuntos pessoais com mais calma. Não retornar todo dia para casa deixa de ser o problema desta forma, apesar do tempo longe ainda ser sentido.

3. Causas de insatisfação

Os piores aspectos mais freqüentes foram o tempo longe de casa e confinamento, com 57,89% das respostas. Outros aspectos identificados foram periculosidade do serviço no mar e problemas de convívio com outros tripulantes. Dois entrevistados responderam que não reconhecem nenhum aspecto negativo na profissão.

Estes resultados eram esperados como foram comentados anteriormente. O confinamento e isolamento do ambiente pessoal ou familiar é causa de maior preocupação para os marítimos. Enquanto em terra acontecem coisas relacionadas a sua vida (dificuldades familiares, eventos sociais, etc) ele fica impossibilitado de agir no mar. Se há algum problema na família que ele poderia resolver, essa impossibilidade gera ansiedade e estresse. Vemos que existe uma disputa de equilíbrio entre os benefícios de se passar mais tempo em casa com as desvantagens de igualmente se passar mais tempo fora.

Problemas de convivência num espaço tão reduzido se apresentam com freqüência e demonstram que o fato de se estar embarcado com outras pessoas, não implica que o tempo embarcado não seja solitário. Pode-se ter sorte de se estar numa tripulação com afinidade ou não. No caso negativo, os efeitos do confinamento tendem a se agravar.

4. Perspectivas e aspirações

As perspectivas e aspirações dos marítimos entrevistados revelam unanimidade na intenção de continuar na profissão. Apesar de ser um resultado positivo vai de encontro à expectativa da evasão que orientou este trabalho. Entretanto deve-se considerar que a amostragem desta pesquisa foi selecionada dentro de um instituto de formação enquanto cursavam uma especialização. É de se esperar que alguém que esteja investindo numa especialização tenha intenção de dar seqüência na mesma carreira. Para obter mais confiabilidade neste quesito seria importante expandir as entrevistas para além da instituição, ato que não pode ser cumprido na realização desta pesquisa.

5. Escala de embarque ideal

As escalas de embarque ideais aconselhadas estiveram todas na proporção 1:1, salvo uma resposta que defendia 1:2 (1 dia de serviço por dois de descanso). Os resultados também apontam para um regime próximo de um mês de embarque por um mês em casa como ideal.

Deve-se lembrar que apesar deste tempo parecer muito grande se comparado com os regimes de trabalho dos empregos de terra o trabalhador embarcado sofre o diferencial do confinamento que eleva muito o nível da tensão no serviço. Atualmente não se pode esperar satisfação do trabalhador sem considerar o tempo adequado para seu descanso.

6. Sugestões para a profissão de forma a torná-la mais atrativa

Como forma de melhorar a profissão os entrevistados a melhora da escala apareceu em 31,58% das respostas. Em segundo lugar ficaram maior reconhecimento social e respeito pela profissão e, melhores relações e respeito entre empresa em terra e profissional a bordo, ambas aparecendo em 21,05% das respostas.

Nesta questão o aparecimento do período de embarque e o tempo de confinamento voltam como razão principal do descontentamento. Não se pode negar que este fator seja o ponto principal onde devem incidir os esforços por melhorias do Mercado de Trabalho. Da mesma forma, as respostas que ficaram em segundo lugar merecem atenção por se tratarem da construção da imagem do profissional marítimo, que é bem desvalorizada no Brasil.

Avaliação geral da pesquisa

Esta pesquisa foi realizada dentro de um espaço amostral limitado e nem todos os resultados obtidos devem ser considerados decisivos. A falta de entrevistados que trabalhem em navios de cabotagem é uma variável que com certeza afetaria os resultados. Por outro lado nos faz questionar a falta destes profissionais nos cursos de especialização. Justamente este tipo de embarcação é o que possui maiores períodos de embarque. Poderia isso ser um indicativo de que os profissionais neste tipo de embarcação não desejam investir na profissão, o que nos daria a

indicação de que a evasão de profissionais decorre principalmente dessas embarcações? Infelizmente esta pesquisa não teve alcance o bastante para elucidar esta questão.

Ocorre também que a amostra de entrevistados foi pequena para a construção de uma curva normal de estatísticas, entretanto foi grande o bastante para dar uma indicação de que os assuntos abordados nesta dissertação foram tratados com a direção correta. A comprovação de diversos temas tratados aqui, como o excessiva permanência no mar

Seria interessante expandir esta mesma pesquisa para espaços amostrais mais diversificados incluindo mais marítimos de outros tipos de embarcações. Seria uma boa forma de conseguir avaliar as tendências dentro de cada tipo de embarcação considerando que cada uma tenha suas especificidades e influencie nas respostas de maneiras diferentes. O resultado da maioria das pesquisas observadas parece desconsiderar essas especificidades que com certeza atuam nas variáveis pesquisadas.

CONCLUSÃO

Finalizamos este trabalho com os resultados esperados. A pesquisa teórica aponta que a premissa seguida é válida e a pesquisa prática realizada, embora inconclusiva devido aos fatores já mencionados como a falta de diversidade da amostra de entrevistados, aponta na mesma direção. Foi demonstrado que o tempo que o trabalhador aquaviário passa embarcado, longe de casa, longe de seu território subjetivo e de seu convívio social, tem uma forte ligação com a insatisfação do profissional e com a evasão do setor marítimo. Não é uma questão simplesmente de saudades de casa. Deve-se lembrar que o trabalho está associado a uma tensão e cobrança e que, enquanto a bordo, estas são vividas integralmente. A impossibilidade de dissociar seu espaço de trabalho do espaço de descanso a bordo, cria uma carga extra de tensão no serviço embarcado que se traduz no estresse e fadiga dos tripulantes. Dentro do próprio ambiente de responsabilidade e cobrança é difícil liberar essa energia negativa para o trabalhador.

Com essa análise se justifica a diminuição do período de embarque de forma a obter melhores estados psicológicos do marítimo, reduzindo assim sua insatisfação e com isso, acredita-se que, reduzindo a debandagem do meio profissional. Outros benefícios previstos seriam em relação à segurança da navegação, uma vez que os marítimos menos fatigados ou estressados teriam seu nível de atenção otimizado para o serviço, evitando acidentes e falhas de navegação ou operação. Os ganhos são difíceis de calcular em termos absolutos, mas empresas que tenham problemas com qualquer destas questões deveriam cogitar essa medida o quanto antes.

Além disso, foi encontrado outro fator de importância, não previsto no momento da proposição do problema: a identidade do profissional marítimo. Consta que a divulgação deste tipo de profissão no Brasil é no mínimo marginal. Apenas recentemente com o avanço da exploração de óleo offshore, este setor ficou mais divulgado, embora não realmente conhecido ou

reconhecido. O aquecimento do setor devido a promessas salariais não constitui reconhecimento como uma profissão de status social.

O respeito e o reconhecimento social são importantes para tornar esta imagem atrativa. Nos países tradicionalmente marítimos como a Noruega, o marítimo é um herói, uma classe elevada na população ainda que em graduações de base. O Brasil, com tamanha extensão de costa que possui, perde em tradição naval, o que traz conseqüências sérias para si próprio. Prova disso é a forte pressão atual pela abertura do Mercado de Trabalho Marítimo Brasileiro para estrangeiros, que denuncia a necessidade de proteção que nossa tímida Marinha Mercante possui.

Os resultados obtidos nesta composição parecem satisfatórios para o nível de uma dissertação de monografia. Entretanto eles apenas inauguram um projeto que poderia ser levado muito mais além. As pesquisas existentes até o momento sobre o Mercado de Trabalho da Marinha Mercante se mostraram parciais e sem consideração por diversos aspectos ressaltados. Por exemplo, é surpreendente que em nenhuma pesquisa divulgada pelos meios de comunicação pesquisados pode se encontrar o levantamento confiável das taxas de evasão. Não se sabe se os levantamentos feitos discriminaram os diferentes tipos de navio em suas avaliações, nem se os resultados obtidos se propuseram a explicar algum fenômeno vivido nesse mercado de trabalho. Aparecem como números e estatísticas imprecisos, sem motivo investigado. Investigar melhor as relações que permeiam o Mercado de Trabalho da Marinha Mercante é uma das direções apontadas por este trabalho.

Sugere-se ainda, para dar continuidade a este tema, uma pesquisa intra empresarial que analisasse todas as implicações econômicas e administrativas para uma empresa de navegação realizar a alteração, proposta aqui, de diminuição do período de embarque. Uma pesquisa deste tipo deve levar em conta a dinâmica própria de cada empresa e provavelmente sua generalização não alcançará os mesmos resultados em empresas diferentes.

BIBLIOGRAFIA

ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. XXVIII. Rio de Janeiro, 2008. **Análise Crítica do Gerenciamento do Stress em Plataformas Marítimas**. Rio de Janeiro.

LOSICER, Eduardo. Confinados! **Lugar comum**. Local desconhecido, nº 21-22, p. 185-192. Ano desconhecido.

MENDES, Daniele. Sobrevivendo à Marinha Mercante. **Revista Anamatra**. Brasília, 52, p. 14-23. 2007.

PATRAIKO, David. Fatigue onboard. **Seaways**, local desconhecido, p. 4-6, mar. 2006.

RODRIGUES, Valdo Ferreira. Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. **Revista da Universidade de Alfenas**. Alfenas, MG, 4, p. 199-207, 1998.

SANTOS, Janaína Aparecida dos. **Trabalho e sofrimento psíquico na Marinha Mercante: um estudo sobre a tripulação embarcada**. 1999. 115f. Tese (Mestrado em Ciências na Área de Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

SOUZA, Arlindo Antônio de. Perfil do homem offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, V.1, nº 3, 1996.

GÓES, Francisco. Estudo da UERJ mostra excesso de oficiais da Marinha no Brasil. **Administradores.com.br**, 2009. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/marinha-mercante-do-brasil/32591/>>

MAYR, Paulo. Marinha sofre com falta de pessoal. **Boca no trombone**, 2008. Disponível em <<http://colunistas.ig.com.br/bocanotrombone/2008/08/20/marinha-sofre-com-falta-de-pessoal/>>

MOTTA, Sérgio Barreto. Para armadores há falta de marítimos. **Netmarinha**, 2010. Disponível em <<http://www.netmarinha.net.br/NetMarinha-Noticias.aspx?action=detail&k=86&Plano-de-investimento-da-Petrobras-gera-muitos-coment%E1rios>>

ROCHA, Alexandre da. Escassez de marítimos: fato ou ficção? **Blog do Lotsemann**, 2010. Disponível em <<http://lotsemann.wordpress.com/2010/10/28/aquavia-escassez-de-maritimos-fato-ou-ficcao/>>

ROSAS, Rafael. Pesquisa mostra que demanda crescente causa carência de oficiais de marinha mercante. **Valor Online**, 2008. Disponível em <<http://economia.uol.com.br/ultnot/valor/2008/07/23/ult1913u92507.jhtm>>

SILVA, Marcelo Dotta da. Entrevista com o famoso comandante Wilson Roque. Marcelo Dotta da Silva, 2010. Disponível em <fonte perdida>

ANEXOS

- 1. Questionário usado na pesquisa**
- 2. Exemplo das respostas ao questionário**
- 3. Exemplo das respostas ao questionário**
- 4. Exemplo das respostas ao questionário**