

Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

“Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore”

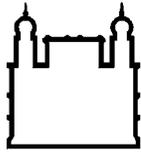
por

Milena Maciel de Carvalho

Dissertação apresentada com vistas à obtenção do título de Mestre em Ciências na área de Saúde Pública.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Minayo Gómez

Rio de Janeiro, setembro de 2010



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

Esta dissertação, intitulada

“Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore”

apresentada por

Milena Maciel de Carvalho

foi avaliada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.^a Dr.^a Silvana Mendes Lima

Prof.^a Dr.^a Jussara Cruz de Brito

Prof. Dr. Carlos Minayo Gómez – Orientador

Catálogo na fonte
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica
Biblioteca de Saúde Pública

C253 Carvalho, Milena Maciel de
Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore / Milena
Maciel de Carvalho. – Rio de Janeiro: s.n., 2010.
74 f.; il.

Orientador: Gómez, Carlos Minayo
Dissertação (mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio
Arouca, Rio de Janeiro, 2010.

1. Saúde do Trabalhador. 2. Jornada de Trabalho. 3. Carga de
Trabalho. 4. Local de Trabalho. 5. Relações Familiares. 6. Isolamento
Social. 7. Satisfação no emprego. 8. Estresse psicológico. 9. Navios.
10. Indústrias Extrativas e de Processamento. 11. Pesquisa Qualitativa.
12. Entrevistas. I. Título.

CDD - 22.ed. – 633.11

DEDICATÓRIA

A todos os trabalhadores marítimos do Brasil.

AGRADECIMENTOS

Ao gerente de QMS Moises Haddad;

À minha mentora Fátima Cavalcante, que possibilitou meu ingresso na área acadêmica através das pesquisas que coordenou e, principalmente, por seu exemplo, carinho e incentivo;

À Cecília Minayo, pelo exemplo de profissionalismo, humildade e generosidade;

Ao Claves (Centro Latino Americano de Estudos de Violência e Saúde Jorge Careli), pelo acolhimento no início de minha carreira acadêmica e por me possibilitar prosseguir no caminho;

À minha família, especialmente Constantino e minha mãe Myrian, pelas leituras conjuntas, amor e apoio incondicionais, compartilhamento de frustrações e vitórias e presença em cada etapa;

Ao meu marido e parceiro Robson, pelo amor, confiança e por me fazer acreditar que os maiores sonhos são possíveis;

Aos amigos da Orla Sul, que acreditaram comigo que este estudo seria concluído com sucesso;

Aos amigos e colegas da turma do mestrado, pela amizade e ajuda;

Aos professores do Cesteh e da ENSP, por terem compartilhado suas experiências e conhecimentos;

A Carlos Minayo Gómez, pela orientação e ensinamentos;

Ao Comandante Homero, do SINDARMA, pelos contatos e orientação em relação ao tema;

Aos marítimos que compuseram a tripulação, pelo tempo dedicado a esse estudo, pelo carinho, atenção, acolhimento e confiança;

A Deus, por ter colocado cada uma dessas pessoas em minha vida.

EPÍGRAFE

“Para não sofrer, trabalha. Sempre que puderes diminuir o teu tédio ou o teu sofrimento pelo trabalho, trabalha sem pensar. Parece simples à primeira vista. Eis um exemplo trivial: saí de casa e sinto que as roupas me incomodam, mas com a preguiça de voltar atrás e mudar de roupa continuo a caminhar. Existem contudo muitos outros exemplos. Se se aplicasse esta determinação tanto às coisas banais da existência como às coisas importantes, comunicar-se-ia à alma um fundo e um equilíbrio que constituem o estado mais propício para repelir o tédio.

Sentir que fazemos o que devemos fazer aumenta a consideração que temos por nós próprios; desfrutamos, à falta de outros motivos de contentamento, do primeiro dos prazeres - o de estar contente consigo mesmo... É enorme a satisfação de um homem que trabalhou e que aproveitou convenientemente o seu dia. Quando me encontro nesse estado, gozo depois, deliciadamente, com o repouso e os mais pequenos lazeres. Posso mesmo encontrar-me no meio das pessoas mais aborrecidas, sem o menor desagrado; a recordação do trabalho feito não me abandona e preserva-me do aborrecimento e da tristeza”.

Eugène Delacroix, in 'Diário'

RESUMO

Neste estudo é avaliada a relação entre trabalho e vida cotidiana de marítimos embarcados em empresa de apoio marítimo (Offshore), 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 participante 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 àqueles 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. Grande parte do grupo estudado compreende o trabalho que realiza como sendo um meio de obtenção rápida de ganhos financeiros, sendo para muitos uma forma de acumular recursos para realização de seus sonhos profissionais.

Palavras-chave: Trabalho Embarcado, Setor Offshore, Contexto de trabalho e 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 she does 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 Ministry.

SUMÁRIO

	PÁG.
APRESENTAÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – DELINEAMENTO E OBJETO DA PESQUISA	3
1.1 – A Estratégia empírica	3
1.2 – O Trabalho de campo (Embarque)	6
1.3 – Contextualização do objeto de pesquisa	9
1.3.1 - Trabalho de Apoio Marítimo (Offshore) – Definições e Características	9
1.3.2 – A Marinha Mercante e o cenário aquaviário	14
1.3.3 - A Formação Profissional Marítima na Marinha Mercante Brasileira	19
CAPÍTULO 2 – A EMBARCAÇÃO	21
2.1 – Especificações gerais	21
2.2 – Atividades e Organização do trabalho a bordo	21
2.2.1 – O trabalho no Convés	21
2.2.2 – O trabalho no Passadiço	23
2.2.3 – O trabalho na Praça de Máquinas	24
CAPÍTULO 3 – O TRABALHO EMBARCADO	25
3.1 – O Trabalho Embarcado e suas especificidades	25
3.2 – Jornada de trabalho, sistema de turnos e pausas	32
3.3 – O isolamento	39
3.4 – Normas, Disciplina e Hierarquia a bordo	47
CAPÍTULO 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXO 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	68
ANEXO 2 – FOTOGRAFIAS	70

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 e um interesse de longa data da pesquisadora por esse setor. Uma investigação sobre o contexto de trabalho em plataformas de petróleo poderá ser realizada em outra ocasião.

A pesquisa foi desenvolvida junto aos marítimos formados pela Marinha Mercante Brasileira, embarcados em empresa de Apoio Marítimo entre 28 de agosto e 04 de setembro de 2009. A tripulação já estava embarcada há 21 dias quando foi dado início ao trabalho de campo.

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 marítimos embarcados formados pela Marinha Mercante, oficiais ou não. É importante frisar que os marítimos 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 de marítimos para atuarem embarcados ou não, sendo esses considerados oficiais da reserva assim que se formam. A formação dos marítimos 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.

CAPÍTULO 1 – DELINEAMENTO DA PESQUISA

1.1 – A ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Entender como trabalhadores marítimos embarcados compreendem e sistematizam o trabalho que realizam e, também, de que forma se organizam ao sofrerem os impactos ocasionados por situações adversas, particularmente o isolamento da costa, são pontos centrais desta investigação.

A pesquisa partiu da suposição de que pode haver certo sofrimento/desprazer como resultado do isolamento prolongado de seus familiares e demais pessoas em terra.

O estudo foi possível graças à autorização de uma empresa atuante no segmento brasileiro de offshore, pertencente a um grupo norueguês do ramo. Atua como prestadora de serviços para grandes empresas petrolíferas. Pelo fato desta instituição atuar no setor de apoio marítimo às plataformas e navios de petróleo localizados em alto-mar, a mão de obra contratada pela mesma trabalha durante períodos de 28 dias consecutivos a bordo de transporte naval específico, levando recursos que se fazem necessários à manutenção e permanência dos mesmos em alto-mar. Para isso, os profissionais contratados devem possuir formação marítima pela Marinha Mercante (como oficiais ou guarnição) e permanecerem na embarcação a serviço da empresa durante todo o tempo de embarque.

O local onde foi realizada a pesquisa empírica foi estabelecido através de contato com a empresa em questão, responsável por grande parte dos afretamentos marítimos realizados entre o Brasil e outros países. O trabalho de campo para a coleta de dados foi realizado em período considerado conveniente tanto pela pesquisadora como pela empresa. A autorização de embarque incluiu a observação participante do trabalho a bordo e a realização de entrevistas junto aos marítimos. O tipo de embarcação será descrito posteriormente, no Capítulo 2, onde também será detalhado o espaço físico e o número de tripulantes na embarcação.

O espaço utilizado para as observações e entrevistas foi definido pelo comandante do barco, de forma a resguardar a privacidade das pessoas e não afetar o andamento das atividades a bordo.

No caso de eventuais problemas a bordo por conta da pesquisa, como a desistência da participação na mesma e/ou situações em que os participantes se sentissem desconfortáveis, foi explicado que não sofreriam retaliações e que poderiam a

qualquer momento desistir da participação. O trabalho de campo transcorreu da melhor forma possível. Todas as etapas da pesquisa durante a viagem embarcada obedeceram a critérios de ética e foram cuidadosamente realizadas, para que no caso de eventuais problemas estes fossem sanados da melhor forma. Outro fator positivo foi a boa interlocução com o Departamento de Qualidade, Meio Ambiente e Segurança da empresa, que se colocou à disposição para ajudar em qualquer fase da pesquisa e sanar eventuais problemas a bordo, inclusive sugerindo a presença de uma psicóloga da empresa para acompanhar a pesquisadora, o que de fato ocorreu e facilitou a adesão da tripulação.

Baseada nos pressupostos e acepções comentadas anteriormente foi realizada pesquisa bibliográfica para investigar e identificar os aspectos relevantes que constituem o contexto do trabalho offshore (caracterizado pelo afastamento da costa), especialmente no que tange à saúde dos trabalhadores que atuam nessa área. A partir desse levantamento foi possível elencar características que vêm demandando dos pesquisadores uma investigação mais aprofundada. Os instrumentos de investigação da presente pesquisa, como as entrevistas e observações em campo, foram pautados nesses pontos. Em levantamento realizado nos principais bancos de dados científicos da internet, como Scielo, Periódicos Capes, Bireme, além do arrolamento de descritores no Decs (Descritores em Saúde), o foco maior se concentrou nos temas “trabalho offshore” e Marinha Mercante, neste último não encontrando muito material com o enfoque psicossocial. Por conseguinte, procurou-se ampliar o olhar sobre o objeto de estudo, realizando levantamento sobre o trabalho em plataformas de petróleo, organização do trabalho caracterizado pelo isolamento (sendo ele afastado da costa ou não), trabalhos mediados pela hierarquia e estrutura e organização da Marinha Mercante brasileira.

Utilizando o descritor “*trabalho offshore*” na base de dados do Scielo, foram encontrados dezesseis artigos, sendo que apenas cinco abordavam relações e organização do trabalho e todos relacionados à indústria petrolífera e a atividade de mergulho profundo.

Já na Bireme, usando o mesmo descritor, foram encontrados entre os meses de julho e dezembro de 2008 onze artigos, sendo que no mês de fevereiro de 2009 foram encontrados nesta mesma Base de dados 96 artigos. Após refinar o levantamento com a categoria “humano”, o filtro selecionou oitenta e cinco artigos. Do total de artigos encontrados, a grande maioria estava relacionada à área petrolífera (27 artigos), seguido de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (com 18 artigos cada). Navios e

Saúde do Trabalhador aparecem com 13 artigos cada. Optou-se por filtrar ainda mais a seleção, utilizando os limites disponíveis no próprio site, na tentativa de categorizar os temas. Para o refino do levantamento foram usados os seguintes assuntos (com respectivos números de artigos encontrados): “Exposição Ocupacional” (6), “Doenças profissionais” (18), “Estresse Psicológico” (5), “Satisfação no Emprego” (5), “Tolerância ao trabalho programado” (8) e “Navios” (13).

Foi possível notar que o pouco material encontrado abordava o tema “trabalho offshore” associado à preocupação com a segurança nessa conjuntura de trabalho e a saúde ocupacional dos tripulantes. Relacionavam tal preocupação ao número de acidentes registrados longe da costa (plataformas de petróleo, principalmente). Do levantamento descrito acima, foram utilizados apenas três textos como base para a discussão: um relativo à atividade de mergulho profundo, um sobre acidentes em plataformas de petróleo e uma dissertação de mestrado acerca de marítimos embarcados.

O trabalho em plataformas de petróleo pode ser comparado ao de embarcações de apoio marítimo porque possuem características muito próprias e semelhantes. Entender como se estrutura o trabalho em plataformas nos ajudará na compreensão do trabalho offshore.

Outra questão recorrente nos artigos foi a afirmação de que as condições de trabalho no contexto offshore são especialmente perigosas. Freitas et al.¹ descreve as características do trabalho em plataformas, evidenciando o quão perigosas e complexas são as atividades nesses locais:

O trabalho em unidades de processo como as plataformas de petróleo pode ser compreendido por quatro aspectos que se inter-relacionam e o caracterizam. Ele é simultaneamente contínuo, complexo, coletivo e perigoso (Ferreira & Iguti, 1996 citado por Freitas et al.¹).

Contínuo, já que a produção flui durante as 24 horas do dia ao longo do ano, exigindo o revezamento de vários grupos de trabalhadores para acompanhamento da mesma. Complexo porque as diversas partes do sistema tecnológico se encontram interligadas numa estrutura de rede que impede que se possua um controle total do sistema, sempre sujeito a um certo grau de imprevisibilidade e de desencadeamento de efeitos do tipo dominó em caso de incidentes e acidentes. Coletivo porque o funcionamento da unidade só é possível pelo trabalho de equipes em que as atividades são altamente interdependentes. Perigoso porque está relacionado ao processamento de hidrocarbonetos que evaporam, incendiavam-se ou explodem, ao uso de compostos químicos tóxicos para os homens e para o ambiente e à operação de máquinas e equipamentos que podem desencadear acidentes poderosos, com o potencial de causar múltiplos óbitos e lesões (Sevá Filho *apud* Freitas et al.¹).

A privação do sono e o trabalho em turnos também é discutida nos artigos. Pouco material foi encontrado onde se discutia a organização do trabalho offshore levando-se em conta o contexto familiar e as relações interpessoais no trabalho.

Considerando o levantamento bibliográfico descrito acima, o estudo em questão pretende contribuir para a ampliação do tema no campo científico, assim como fornecer dados mais atuais sobre organização e dinâmica do trabalho no contexto offshore.

Baseada nesses aspectos, o roteiro de entrevistas sofreu modificações durante o trabalho de campo, pois algumas questões foram sendo levantadas pelos marítimos durante as entrevistas e no decorrer da própria viagem. Um exemplo disso foram os questionamentos a respeito da legislação voltada para a mulher marítima, que esbarra na questão da gravidez. Essa discussão será aprofundada posteriormente, no capítulo 3 desta dissertação.

1.2 – O TRABALHO DE CAMPO

A metodologia na pesquisa de campo seguiu duas etapas: observação participante e realização de entrevistas. A primeira etapa da pesquisa de campo foi a realização de observações do ambiente de trabalho e das relações que se estabeleceram no contexto em que a pesquisadora esteve embarcada. Por se tratar de um estudo de cunho qualitativo, a estratégia da observação participante foi realizada com o objetivo de aproximação das rotinas específicas do trabalho a bordo. Durante a observação foi usado o diário de campo, onde foram registradas informações sobre a estrutura e organização do trabalho, como se dá o sistema de turnos, descansos, registro de falas dos tripulantes que se mostraram relevantes e, também, as impressões enquanto pesquisadora e tripulante do navio. Esta etapa configurou-se como a porta de entrada da pesquisa e o momento onde se estabeleceu maior contato entre a pesquisadora e os sujeitos que fizeram parte da pesquisa, buscando-se o estabelecimento de confiança e entendimento do que a pesquisa se propõe.

A partir do levantamento bibliográfico, foi possível observar que muitas pesquisas vêm se utilizando de instrumentos para avaliação das condições de trabalho no contexto offshore, considerando relação do trabalho com a família e vida social, carreira, realização, segurança, relacionamento interpessoal, fatores físicos do trabalho, ambiente do navio, ergonomia, estrutura da organização, entre outros fatores. Esses aspectos foram considerados ao se elaborar o roteiro das entrevistas semi-estruturadas.

Com base nos dados e informações coletados através do material levantado e observações, foram realizadas entrevistas semi-dirigidas com os trabalhadores participantes. O objetivo foi coletar opiniões, valores, fatos, situações relevantes dos trabalhadores, levando em conta suas trajetórias de vida. O registro das falas teve como intuito favorecer uma descrição mais ampla do fenômeno estudado.

Campo empírico de investigação

Como mencionado anteriormente, a pesquisa de campo foi realizada em embarcação de uma grande empresa do setor offshore, empresa esta indicada pelo Sindicato dos Armadores do Rio de Janeiro e pela Associação Brasileira de Empresas de Apoio Marítimo, em ocasião da reunião da pesquisadora com esses órgãos para planejamento e autorização de embarque para realização da mesma. Trata-se de uma das maiores empresas de apoio marítimo em atividade no Brasil, responsável por afretamentos de sua frota para as maiores empresas petrolíferas do mundo, entre elas a Petrobrás e a Shell e, também, por embarcações e equipamentos de alta tecnologia.

Para o embarque da pesquisadora, foi feito contato da empresa com o comandante responsável pela embarcação. Este já se encontrava embarcado há vinte e um dias no barco onde seria realizado o estudo. Os objetivos e métodos utilizados na pesquisa foram explicitados para o gerente de Qualidade, Meio Ambiente e Segurança da empresa com antecedência, que deu todo o suporte necessário para que a pesquisa ocorresse de forma tranqüila e eficaz. Após esses contatos, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da ENSP.

Vale ressaltar que a chegada da pesquisadora já no vigésimo primeiro dia de embarque da tripulação, pode ter sido um aspecto influenciador em relação às expectativas e comportamentos dos trabalhadores. É preciso levar em conta que as relações a bordo após 20 dias de embarque não são as mesmas da do início do período. É possível que, com a participação da pesquisadora desde o início do embarque do grupo, outras questões e relações fossem estabelecidas.

No dia do embarque foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para o comandante, para que este definisse juntamente com a pesquisadora a melhor forma de realizar a coleta de dados, resguardando a identidade e garantindo a confidencialidade e espaço adequado para a realização das etapas da pesquisa.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido só pôde ser lido pelos marítimos embarcados no momento das entrevistas. Após a leitura e esclarecimentos por parte da pesquisadora, os que desejaram participar da pesquisa assinaram o Termo em duas vias, ficando uma via com a pesquisadora e outra com o participante. Nesse documento ficou claro para o marítimo que sua recusa em não participar da pesquisa não traria nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição, e que a qualquer momento, depois de assinado o Termo, o marítimo poderia desistir de participar, retirando seu consentimento.

É importante citar a observância contida no item IV.3 da Resolução 196/96², do Conselho Nacional de Saúde, que trata em seu item “c” sobre os casos em que haja qualquer restrição à liberdade ou ao esclarecimento necessários para o adequado consentimento. Este solicita que o pesquisador fique atento quanto à liberdade do consentimento nos casos em que os sujeitos, embora adultos e capazes, estejam expostos a condicionamentos específicos ou à influência de autoridade, especialmente estudantes, militares, empregados, presidiários, internos em centros de readaptação, casas-abrigo, asilos, associações religiosas e semelhantes, assegurando-lhes a inteira liberdade de participar ou não da pesquisa, sem quaisquer represálias.

Quanto à amostra dos que participaram do estudo, sua representação se deu no próprio campo, buscando o aprofundamento e compreensão do que se pretende pesquisar. De acordo com Minayo et al.³, o foco da amostra, dentro de uma perspectiva qualitativa, se volta para questões acerca de quais grupos observar e a quem e o que discutir. A amostragem qualitativa assume, segundo os autores^{3:95}, as seguintes características:

prioriza os sujeitos que possuem os atributos que se deseja conhecer, considera que o tamanho da amostra é suficiente **a partir da reincidência das informações**, mas não despreza informações singulares, trabalha com a noção de que os informantes sejam suficientemente diversificados a ponto de possibilitarem a apreensão de semelhanças e diferenças e busca que a escolha do campo e dos grupos a serem observados contenham o conjunto das experiências que se pretende captar (grifo meu).

A amostra constituiu-se de marítimos formados pela EFOMM (Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante), representado no Estado do Rio de Janeiro pelo CIAGA (Centro de Instruções Almirante Graça Aranha) e em Belém pelo CIABA (Centro de Instruções Almirante Brás de Aguiar), e por profissionais com curso de qualificação e/ou atualização para as categorias de aquaviários, realizados em pólos da Marinha do Brasil (Capitanias, Delegacias e Agências) em todo o território nacional, segundo critérios estabelecidos no Programa de Ensino Profissional Marítimo. Há dois

níveis entre os marítimos: os oficiais e a guarnição. Ambas as formações profissionais marítimas são de responsabilidade do Ministério da Marinha.

O critério de inclusão na pesquisa levou em conta o fato de o trabalhador ser profissional marítimo formado pela Marinha Mercante Brasileira e ter estado embarcado no período em que a pesquisa de campo foi realizada. Foram incluídos na amostra todos os trabalhadores marítimos brasileiros que estiveram embarcados, não fazendo distinção entre aqueles que estavam em período de estágio (chamado de praticagem) e os que já tivessem longos anos de serviço. Outro critério de inclusão foi a anuência dos marítimos em participar da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas em camarotes da embarcação, especialmente onde ficou alojada a pesquisadora. Nele havia duas mesas de trabalho e cadeiras, o que favoreceu a realização das mesmas. Além desse camarote, o comandante do barco também cedeu o seu para este fim, nos turnos em que estava em serviço.

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 et al.¹, ao apresentarem seu artigo sobre acidentes de trabalho nas plataformas de petróleo uma descrição sobre estes locais, 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, freqüentemente 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 na plataforma^{1:119}.

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.

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 aplicação⁴.

Como comenta o diretor geral do Conselho de Administração da OIT, Juan Somavia, no site da Organização Internacional do Trabalho – Lisboa/Portugal⁵,

Adoptámos 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. E mais importante, estabelecemos uma base sócio económica para a competitividade global no sector marítimo. Esta iniciativa pode também servir como um novo impulso e uma base para iniciativas igualmente inovadoras e equilibradas para uma globalização justa noutros sectores 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 Marítimo⁴:

- 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)⁴.

Abaixo estão elencadas algumas definições importantes do âmbito marítimo que são pontuadas em seu Artigo II – Definições e Área de Aplicação^{4:3}:

- **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 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° 30⁶ do Ministério do Trabalho, e de forma mais genérica, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁷.

A Norma Regulamentadora N° 30⁶ 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. Nela⁶, 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 Norma⁶, 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 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 o 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.º 147 - 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 n° 58/2008 - DOU 24/06/2008*).

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 Unificar⁸ (Revista do Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante - SINDIMAR), de

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^{8:100-101},

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 dos cidadãos, 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.

1.3.2 – A Marinha Mercante brasileira e o cenário aquaviário

A Marinha Mercante brasileira é responsável pelas trocas comerciais através da via marítima. Trata-se do conjunto de navios e outras embarcações, portos e tripulações destinadas ao transporte marítimo 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 – SYNDARMA⁹,

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 dos navios 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

peças. (...) 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^{10:138},

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 movimentava 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 a seguir 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^{12:11},

a cabotagem no Brasil está praticamente restrita ao transporte de granéis (99% das cargas). Dentre as 47 milhões de toneladas transportadas observa-se o predomínio da movimentação de granéis líquidos (76%) com grande destaque para a movimentação de petróleo e seus derivados. Em seguida vem a movimentação de granéis sólidos (23%) sendo que apenas 500 mil toneladas de carga geral são atualmente movimentadas por navios (1% da movimentação). O transporte de granéis 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 SYNDARMA⁹ 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^{13:18},

A marinha mercante brasileira de longo curso sempre foi um setor bastante protegido e com grande intervenção do governo. O setor privado recebeu grandes incentivos a partir do 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 granéis sólidos minerais; e Lloyd Brasileiro, do governo federal, atuando no setor de carga geral.

O SYNDARMA⁹ 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 apóia 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 (é o caso da embarcação onde a pesquisa foi realizada), 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 Auxiliar da 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 Lima¹⁴, 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 estão sendo 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 quatro novos campos produtores até 2011. Isso tudo nos mostra, que devemos continuar trabalhando intensamente para novos programas de Renovação e nacionalização da Frota brasileira de Apoio Marítimo.

1.3.3 - A Formação Profissional Marítima

Quanto à formação profissional marítima, de responsabilidade do Ministério da Marinha, esta compreende dois níveis: os Oficiais e a Guarnição.

O curso de formação de Oficiais da Marinha Mercante se dá através de regime de internato e é ministrado no Rio de Janeiro, pelo Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA) e em Belém, pelo Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar (CIABA). Tem a duração de seis semestres escolares e dois de estágio embarcado (em navios das Companhias de Navegação) para os oficiais de náutica e a mesma duração de semestres escolares e mais um semestre embarcado para os oficiais de máquinas. Após o estágio embarcado (conhecido como *praticagem*), os alunos aprovados recebem o certificado de segundo Oficial de Náutica ou de Máquinas, dependendo da categoria que estiverem cursando. A certificação lhes confere o título de Bacharel em Ciências Náuticas (nível superior) e estes passam a integrar o Quadro de Oficiais da Reserva não Remunerada da Marinha, como Segundo-Tenentes.

Em alguns países, a escola de Marinha Mercante é privatizada, portanto os alunos devem pagar para estudar, diferentemente do Brasil, que tem sua escola de formação para a Marinha Mercante vinculada à Marinha do Brasil, sendo todo o orçamento voltado para a formação de seus oficiais e profissionais de guarnição advindos do Ministério da Marinha. Os alunos, inclusive, recebem uma ajuda de custo no período de formação.

Além desses cursos, há também os voltados para adaptação de universitários recém-formados e de subalternos da Marinha, o que ajuda na formação de oficiais. O CIAGA também realiza o Programa do Ensino Profissional Marítimo, voltado para cursos de qualificação e atualização para as categorias de aquaviários. Para isso, dispõe atualmente de um efetivo de cerca de 213 militares e 201 servidores civis¹⁵.

Quanto ao curso de formação de guarnição, divide-se em duas categorias: Divisão de Máquinas e Convés e de Câmara e Saúde. Santos^{16:22}, sobre os cursos de formação, assinala que

O primeiro intitulado de Curso Preliminar de Aquaviários A (CPAA), destinado à habilitação ao embarque de Moço e Marinheiro Auxiliar de Máquinas e Convés, tem carga diária de três horas, sendo sua duração de

cinco dias, totalizando uma carga horária de quinze horas. O segundo, Curso Preliminar de Aquaviários B (CPAB), destinado à habilitação (ao embarque) para a seção de câmara (Cozinheiro e Taifeiro) e seção de saúde (Enfermeiro e Auxiliar de Saúde), tem a duração de quatro dias, totalizando doze horas de carga horária. Ambos os cursos também são de responsabilidade do Ministério da Marinha (Superintendência de Ensino Profissional Marítimo) e ministrados pela Capitania dos Portos, Delegacias e Agências em todo o território nacional, segundo critérios e datas estabelecidas no Programa de Ensino Profissional Marítimo (PREPOM).

O curso de formação marítima do CIAGA, através da EFOMM (Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante), tem um papel de altíssima relevância dentro da Marinha do Brasil e, também, da Universidade Marítima Mundial. Através de um convênio com a Organização Marítima Internacional (IMO), o CIAGA passou a receber regularmente alunos vindos de diversos países e foi eleito, em 1988, Centro Regional da Universidade Marítima Mundial¹⁵.

Uma vez esclarecida a atuação da Marinha Mercante e de que forma é estruturada a formação profissional marítima, destaco uma frase extraída da dissertação de mestrado de Janaína Santos¹⁶, que julgo ser interessante nessa discussão: a da escolha por se trabalhar embarcado, num espaço limitado e ausente da família e amigos em terra e, principalmente, a percepção desses trabalhadores em relação ao espaço e contexto de trabalho. É em função desse olhar do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e sobre sua prática profissional e, também, em como se dá a organização do trabalho nessas condições que o estudo se debruça. Ela diz^{16:52}:

A Marinha Mercante é uma instituição que tem como objetivo o transporte de diversas mercadorias entre os portos dos continentes, mas isto não impede que em alguns momentos o navio seja percebido pelo trabalhador como uma prisão, sendo o seu desembarque a única possibilidade de liberdade.

Os desdobramentos dessa afirmação parecem ter uma conotação um tanto pesada, contudo, diversas percepções sobre o trabalho embarcado e, especialmente, sobre o que venha a ser liberdade e isolamento puderam ser constatadas no decorrer das observações em campo e, a partir das entrevistas com os marítimos embarcados. É interessante observar a representação e entendimento do isolamento para esse grupo de trabalhadores, podendo surpreender os que têm uma visão distanciada da realidade de trabalho em questão. Tais impressões e percepções serão apresentadas no capítulo 3 desta dissertação.

CAPÍTULO 2 – A EMBARCAÇÃO

2.1 – ESPECIFICAÇÕES GERAIS

O trabalho de campo foi realizado em uma embarcação do tipo PSV (Platform Supply Vessel), barco que tem como função o armazenamento e transporte de suprimentos para plataformas de petróleo e Portos. São embarcações projetadas para ter grande capacidade de armazenagem, com o objetivo de abastecer instalações de offshore (plataformas de petróleo). De acordo com o comandante do barco, há embarcações específicas para o transporte de óleo, granéis e outros materiais. O Suplly abrange diversos tipos de materiais para fornecimento. Segundo ele, todo PSV é um barco de suprimentos. Ele explica que para as plataformas de petróleo funcionarem, dependem do recebimento e transporte de diversos equipamentos e suprimentos. O trabalho dos marítimos que trabalham no setor offshore, especificamente nesse tipo de barco, é justamente realizar esse transporte. No caso da embarcação onde a pesquisa foi realizada, sua função é fornecer água, óleo diesel, granéis com materiais como lama, betonita, cimento, lama química, e barintina, que serão utilizados na perfuração das plataformas de petróleo. Transportam os equipamentos e retornam para pegá-los novamente, quando as plataformas não estejam necessitando mais dos equipamentos. Há barcos, por exemplo, que só fornecem óleo diesel, produtos químicos, e outros que também operam com posicionamento de plataforma. Esse barco em questão também fornece alimentos, o chamado “rancho” da tripulação embarcada. A tripulação dos PSVs geralmente é composta de 20 tripulantes.

2.2 – ATIVIDADES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO A BORDO

2.2.1 – O trabalho no Convés

O convés é o local da embarcação onde ficam alojadas as cargas e onde ocorre o transporte das mesmas, que ficam armazenadas em containeres. Todo o material transportado para as plataformas e retirado dos portos fica armazenado no convés. Esse trabalho de acomodar os containeres e retirá-los conforme são entregues (movimentação de carga) é realizado pelos marinheiros e moços de convés. Além disso, esses profissionais também trabalham na manutenção do barco, quando a embarcação não está realizando operações com plataformas. Esse trabalho inclui tratamento de ferrugem e limpeza, prevenindo o desgaste do barco por conta da ação da maresia.

No convés, há o marinheiro de ordem, cujas instruções de trabalho são passadas pelo imediato. Após receber as coordenadas de serviço, informa aos demais marinheiros.

Durante a permanência no convés é obrigatória a utilização de EPI (equipamento de proteção individual), que inclui capacete, protetor auditivo, óculos, luvas, macacão e botas. A pesquisadora recebeu todo esse material antes do embarque e pôde observar que a utilização do mesmo pela tripulação é feita de forma natural, segura e educativa. Todas as informações foram passadas em relação à forma de utilização e locais obrigatórios de uso, além das relativas à segurança nos espaços do barco e como proceder em caso de acidente.

Já com as informações relativas ao uso dos EPIs e recomendações de permanência no convés, foi possível percorrer todos os espaços do local com um dos marinheiros e a psicóloga da empresa. O mestre de ordem do convés explicou sobre a estrutura da embarcação e deu informações sobre seu trabalho, o que favoreceu um levantamento de dados importante sobre segurança, trabalho, hierarquia, funções dentro da embarcação, limites, riscos, entre outros aspectos. No momento da entrevista com o marinheiro, o barco estava transportando água para uma plataforma, e por isso não foi possível percorrer todo o espaço por conta do risco de um mangote estourar (mangote é o termo técnico usado no setor de navegação para se referir à mangueira). Através do mangote são transportados óleo, água e outros materiais para as plataformas, variando apenas a espessura. Segundo o comandante, geralmente a quantidade solicitada pelas plataformas é de 100m³.

Durante a observação do convés e do trabalho dos marinheiros, algumas informações foram levantadas em relação ao trabalho dos marinheiros. Perguntado a um dos marítimos sobre os tipos de trabalho realizados no convés quando a embarcação estivesse transportando materiais, ele explicou:

“Nós aguardamos instruções, até porque aqui a gente não tem que fazer nada por nossa conta...Nós seguimos o sistema.. e o sistema chama-se “uma hierarquia”. Procede das ordens do passado. Para isso é bom trabalharmos sempre em sintonia, para que não haja mal entendidos, principalmente quando se refere à transferência de óleo, porque é uma operação muito delicada”.

Perguntado sobre como se dá a execução de seu trabalho, ele comenta:

“Aguardar instruções e... enquanto eles (da plataforma) se preparam para uma transferência de água ou óleo, aguardamos um posicionamento da embarcação em relação à unidade (que neste caso é uma plataforma da Shell)... e recebendo a ordem de passar o óleo, preparamos o mangote. (...) Nosso propósito aqui é trabalhar com segurança, não é trabalhar correndo, atropelando ninguém... Aqui nós não precisamos mostrar serviço. Fazer o nosso, na marca, para que a empresa fique feliz em saber que estamos trabalhando bem... para que todos fiquem felizes... e quando chegar próximo do desembarque, na troca de turma, irmos para casa felizes também. Aqui é nossa casa. Passamos 28 dias aqui e 27 dias com a nossa família, mas quando estamos aqui procuramos ao máximo nos desprender lá de fora. Ou seja, temos que estar concentrados naquilo que estamos fazendo aqui, até para evitar um acidente em relação à nossa pessoa e àqueles que estão à nossa volta, cumprindo suas tarefas”.

Julga-se importante detalhar as atividades para que se tenha um panorama da atuação do grupo e dos aspectos envolvidos.

Com base nas informações do marítimo, os mesmos recebem o mangote, o conectam com o da embarcação que estão (o da unidade com o mangote de bordo) e assim, uma vez conectado, aguardam a ordem de abrir a válvula (quando essa ordem de abrir a válvula chega até eles, significa que a Praça de máquinas já deu o pronto (a confirmação) ao passadiço de que está tudo pronto para o recebimento ou a transferência do produto, que no caso pode ser óleo, água, barintina, cimento, etc.).

2.2.2 - O trabalho no Passadiço

O passadiço é o local onde fica localizada a sala de navegação da embarcação. Geralmente é o piso mais alto do barco. Dele, é possível ter uma visão externa da embarcação, do mar, do horizonte e do que está acontecendo na navegação. É onde ficam os pilotos, os oficiais de náutica, o imediato e o comandante.

Acima do passadiço só há o Tijupá, onde ficam as antenas. De acordo com o comandante, nenhum tripulante frequenta esse local.

De acordo com o comandante, sempre ficam dois profissionais por turno na função, tanto no passadiço como na Praça de Máquinas.

2.2.3 – O trabalho na Praça de Máquinas

A Praça de Máquinas é o local onde ficam os motores da embarcação, que geram energia para o barco (motores de propulsão, bombas que fazem com que toda a estrutura da embarcação funcione, etc).

De acordo com o Código de Práticas da OIT, organizado pela FUNDACENTRO, intitulado *Prevenção de Acidentes a bordo de navios no mar e nos Portos*^{17:139}, “todas as operações na sala de máquinas devem ser conduzidas por pessoa competente, sob supervisão de um oficial responsável ou de um especialista”. Quanto ao equipamento de proteção, o Código atenta para o fato de que deve haver atenção especial à proteção dos marítimos que trabalham na Sala de Máquinas contra os efeitos dos ruídos. Segundo as recomendações, nos espaços onde o equipamento de proteção auditiva deve ser utilizado, o uso deve ser indicado por sinalização de segurança.

Há muitos documentos legais referentes à locais de trabalho com excesso de ruídos, com orientações e normas para que o trabalho seja realizado de forma a não afetar negativamente a saúde do trabalhador. Dentre esse arcabouço legal é importante citar a Convenção 119, que fala sobre Proteção nas Máquinas; a Convenção 148 sobre Ambiente de Trabalho, que aborda a poluição do ar, ruído e vibrações e, por fim, o Código de Práticas sobre proteção dos trabalhadores contra ruído e vibração no ambiente de trabalho, organizado pela OIT em 1984. Todos esses Códigos são importantes instrumentos de prevenção de acidentes e de sistematização do trabalho em locais com ruídos, como é o caso da Praça de Máquinas dos navios.

A equipe de Máquinas é composta pelo chefe de máquinas (oficial superior de máquinas), pelo subchefe de máquinas (que tem patente de 1º ou 2º oficial de máquinas), condutor (responsável pela condução mecânica), eletricista e marinheiro de máquinas.

CAPÍTULO 3 – O TRABALHO EMBARCADO

3.1 – O TRABALHO EMBARCADO E SUAS ESPECIFICIDADES

Como vem sendo dito até o momento, o pressuposto que fundamenta a presente investigação está pautada na idéia de que o trabalho realizado em navio, longe da costa e com acesso restrito 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 inclua boa alimentação, meios de comunicação 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 infra-estrutura 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, sendo a comunicação por telefone 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 a pesquisadora.

Segundo matéria da Revista Unificar^{18:82-83}, 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 ultrapassa 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 bem 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^{18:83}:

No Brasil, os jovens que ingressam nas Escolas de formação de oficiais da Marinha Mercante, no Pará e no Rio de Janeiro, 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 altamente 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   postos de comando indica o desejo de acumular recursos (o chamado “p -de-meia”) ainda jovem e, com isso, realizar seus sonhos profissionais e pessoais. A formação marítima   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.   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...da  depois eu passar num concurso público, ou abrir um negócio...Mas...Agora aqui eu vejo que   difícil... porque todo mundo fala: “Ah, não...vou fazer um p  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 dial tica entre os trabalhadores e o trabalho que realizam. Ou seja, para muitos deles o trabalho realizado representa apenas um meio de se alcanç r coisas, mas não é

necessariamente é 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 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 idéia 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 clima 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 marítima, que associa o tempo de carreira a um tema bastante polêmico no setor, a gravidez e a 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 mantêm 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 qualquer outro fator, 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 marítimo 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 idéia 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 ocorre 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 carta náutica, 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 1º e 2º 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 2º oficial de náutica, atingindo a graduação de 1º 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.

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 barco, 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 (2º Oficial de Máquina): 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.

Subalternos (mestragem e marinhagem):

Condutor: Os aquaviários da seção de máquinas são considerados subalternos e chamados de forma geral como condutores ou maquinistas. Como os oficiais de máquinas, eles também atuam na condução e manutenção de máquinas. Inspeccionam, controlam o funcionamento, conduzem e monitoram as máquinas da seção.

Eletricista: Responsável pelas instalações elétricas da embarcação.

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 de cada 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.

3.2 – JORNADA DE TRABALHO, SISTEMA DE TURNOS E PAUSAS

O período em que os marítimos ficam embarcados é de 28 dias, sendo os 28 dias seguintes para descanso em terra. Nesses 28 dias embarcados, cumprem regime de

trabalho de 12 horas diárias, sendo 6 horas de trabalho, seis de descanso e mais seis de trabalho (o chamado “sistema seis por seis”).

Um dos elementos diferenciadores do trabalho embarcado é justamente esse tempo de descanso, pois estando embarcados durante esses 28 dias, as horas de descanso são utilizadas no próprio local de trabalho.

“A partir do momento em que você embarca você está 24 horas no ar, você está 24 horas no ar. (repetição do entrevistado). Claro que dentro dessas 24 horas você precisa de um revezamento...para você poder tomar seu banho, jantar ou almoçar, tomar o café da manhã... no caso o pessoal que “larga” às seis horas da manhã, que pegou de 0 hora às seis, eles têm de seis da manhã ao meio dia. Nesse intervalo aí, não quer dizer que ele vá dormir seis horas... até porque não tem como... não existe mágica. Mágica é ilusão. (...) Ele tem que ter um tempo para tomar banho, trocar de roupa, tomar seu café, fazer a digestão e dormir... nisso que ele vai dormir, já vai para quase oito horas da manhã... para acordar 11:15h... para poder ter uma maneira aí dentro desses 45 minutos, de escovar os dentes, lavar o rosto e almoçar...para meio dia ele estar já rendendo o pessoal que pegou de seis da manhã ao meio dia, entendeu...?”, explica um marítimo na entrevista.

Essa questão foi recorrente nas entrevistas, chamando a atenção por ter sido uma fala comum e pela forma semelhante com que foi descrita pelos trabalhadores. Todos apresentaram o mesmo discurso quando se referiam às horas de descanso. O trecho abaixo evidencia esse “discurso comum” apontado nas entrevistas:

“Às vezes, chega no final e a gente está meio cansado já...(...)a rotina é bem puxada, porque você trabalha na verdade as seis horas, mas você não descansa efetivamente aquelas seis horas que você tem para descansar. Você tem que acordar mais cedo para tomar um café, por exemplo, acordar mais cedo para jantar, para almoçar (...).

Em outra entrevista, um deles responde que as horas de descanso não são suficientes para descansar, assim como grande parte das demais entrevistas.

“Suficiente eu acho que não é, mas dá para descansar... Porque... você tem seis horas para descansar...só que você não descansa seis horas... porque, vamos supor... eu saio agora às 18h... aí eu tenho que tomar banho, tenho jantar... quer dizer, isso aí tudo leva em torno de 1 hora. Aí eu já não tenho

seis horas para descansar, né... eu tenho 5... se eu estiver com sono... porque se eu não estiver com sono...não consigo dormir...”.

Nesse sentido, as horas de lazer que poderiam ser aproveitadas após o trabalho muitas vezes são utilizadas para descanso e o convívio social externo fica limitado a ligações telefônicas e e-mails no período de embarque. E essa questão se torna ainda mais emblemática pelo fato de estarem a serviço da empresa na embarcação 24 horas por dia, imersos nas atividades e no ambiente de trabalho, o que diferencia esse tipo de trabalho dos demais. Como comenta um dos marítimos na entrevista, ficam à disposição durante todo o período na embarcação:

“São 12 horas de trabalho por dia... obrigatórias... e a gente é voluntário... estamos à disposição para qualquer outro tipo de ajuda, de socorro, que seja necessário. Então, estamos 24 horas por dia...”.

Após 28 dias de trabalho embarcado, pode ocorrer o problema da falta de rendição, muito comentado e aberto à discussão pelos marítimos durante a pesquisa de campo. Inclusive, na ocasião da reunião de segurança com a tripulação, onde todos estavam presentes, esse ponto foi posto em pauta para reflexão e mudanças pela empresa.

Quando essa dobra ocorre, ou seja, quando o marítimo precisa substituir outro tripulante em sua função, a empresa paga por esse período de trabalho. Esse pagamento pode se dar através de dinheiro ou por dias de folga.

Toda a tripulação entrevistada fez referência a essa questão, mostrando visivelmente a insatisfação nos casos em que precisa “render” outro profissional.

Um dos marítimos comenta:

“Quando a gente vem embarcar, a gente fica com o psicológico para 28 dias. E quando acontece alguma coisa da gente ter que dobrar dois dias, três dias a gente já fala “Ah, vai ter que trocar...? Mas a gente já sabe que isso não adianta, isso pode acontecer. A gente não tem para onde correr”.

“Na verdade...vamos colocar aí 27 dias...porque no 28° já tem que estar presente para a reunião de pré-embarque... aquela coisa toda, né?Aquele sistema que a gente tem que se encaixar nele...porque é como diz o ditado... manda quem pode, obedece quem tem juízo... então a gente tem que fazer as coisas direitinho...”, explica outro entrevistado.

É possível notar a partir dessas falas que, além do período destinado ao descanso não ser utilizado para tal, a fragmentação das horas de trabalho também não favorece um repouso suficiente.

A divisão das horas de trabalho em sistema de turnos divididos, ao mesmo tempo em que parece favorecer um descanso maior, afeta negativamente o sono desses trabalhadores. E essa interferência negativa na qualidade do sono foi um dos aspectos levantados nas entrevistas. E o problema é reforçado por conta de os trabalhadores estarem em período integral no ambiente de trabalho.

Em relação ao sistema de turnos, a estrutura adotada pela empresa para esse tipo de embarcação específica é a de seis por seis, como já foi falado anteriormente. Ou seja, para cada seis horas de trabalho, têm o direito de descansar seis. Contudo, nas seis horas em que podem descansar e dormir, são realizadas outras atividades essenciais como fazer refeições, por exemplo. É possível perceber que o descanso de seis horas, de fato, não acontece integralmente. Nas horas em que podem dormir, renovando a energia para o trabalho, muitos aproveitam para o lazer, como assistir TV e acessar a internet, por exemplo. O sono, propriamente dito, ocorre num período curto, até porque alguns comentam que têm dificuldade para “pegar no sono”, por estarem envolvidos pelo ambiente de trabalho.

“Por exemplo, eu saio do serviço às 18h...eu vou jantar... não vou deitar logo porque vai me fazer mal, então ainda espero um tempo para fazer a digestão... vou dormir lá pelas oito, oito e meia...mas meia noite eu tenho que acordar. Então às vezes a gente tira assim...dorme meio que picado... quatro horinhas, depois durmo mais duas...”, conta um trabalhador.

Ele acrescenta que esse cansaço devido às poucas horas de sono pode provocar acidentes a bordo, pois a atenção não é a mesma:

“Chega no final já está todo mundo com olheira (risos), cansado...mas a gente tenta não deixar o trabalho em si cair, a qualidade do trabalho cair...mesmo porque a gente tem que estar sempre bem descansado, porque os acidentes sempre acontecem quando a gente está meio...né...?Ou está sonolento demais, ou não está prestando a atenção naquilo que está fazendo...então é importante que a gente descanse”, comenta.

De acordo com Costa¹⁹, nos turnos noturnos em particular, o sono diurno subsequente é perturbado tanto por motivos fisiológicos, já que é difícil adormecer e

dormir por um longo período quando o sono começa durante a fase ascendente do ritmo da temperatura corporal, e por condições ambientais desfavoráveis (p.ex. luz e barulho) ou compromissos domésticos (horários de refeições, cuidados dos filhos). (...) Nos turnos diurnos, o sono geralmente é reduzido pelo despertar muito cedo, causando uma redução significativa no sono REM, que predomina na segunda parte do sono noturno¹⁹.

Essa questão, também levantada nas entrevistas, vai ao encontro da afirmação de alguns estudiosos do sono. Segundo esses autores, o sono é a principal queixa dos trabalhadores noturnos, pois precisam mudar suas estratégias de sono de acordo com os períodos de trabalho. No caso dos marítimos estudados, há uma troca de turnos de trabalho a cada período que se encontram embarcados, ou seja, como o sistema de escala se dá com troca de turmas, a cada 28 dias o grupo de trabalho é mudado. No período de 28 dias subsequente, os que trabalharam têm um descanso de 28 dias em casa, sendo o próximo período de trabalho com os turnos distintos do período anterior. Essa mudança de turno a cada período se mostrou saudável para os marítimos entrevistados, visto que compreendem esse sistema de alteração como uma forma de equilíbrio fisiológico.

Perguntado se a carga de trabalho influenciava na dificuldade de dormir, um dos entrevistados responde que poderia existir uma escala melhor, dando um exemplo de uma escala que já funcionou para ele em outra ocasião e empresa, a de 4 por 8. Os marítimos trabalham quatro horas e folgam oito. Ele considera uma boa escala, mas admite ser complicado trabalhar com esse sistema em um rebocador como o Suplay, pois não há efetivo suficiente.

“O meu despertador desperta 11:10h da manhã. E isso me dá o quê? Nem 5 horas de sono...Eu acabo dormindo 4h e 50min. Almoço, faço minha higiene pessoal e desço 15 minutos antes para render o serviço. É assim durante 28 dias...”, explica um marítimo.

Dentre as funções no interior da embarcação, a do chefe de máquinas tem o sistema de turnos diferenciado das demais. O próprio chefe de máquinas explica em sua entrevista sobre a divisão das horas de serviço e descanso. Ele diz:

“O chefe em si teria como horário oficial, digamos, de 7 da manhã às 16 horas. Só que na prática isso não existe muito. Porque o chefe está toda hora acompanhando o que está acontecendo, as manobras, às vezes pega diesel de madrugada, chega diesel, chega água, operando... fora do seu horário... então, oficialmente seria isso... o expediente é de 7 às 16h. (...) Eu

tenho dois oficiais na Praça de máquinas, cada um tira seis por seis. Eles dividem o quarto. E o chefe fica só administrando e dando apoio à eles, né? Estou sempre lá embaixo ajudando eles... Porque apesar de tudo, é pouca gente a bordo. Reduziram muito o pessoal de bordo. Uma pessoa sozinha não pode fazer tudo. Então eu tenho que ficar lá ajudando a fazer algum serviço... mecânica, alguma coisa... tem que ficar sempre ajudando, apoiando...”.

Ele explica que geralmente ocorrem imprevistos que o obrigam a ficar mais tempo em serviço, o que é compensado no dia seguinte de trabalho. Quando a embarcação recebe diesel, por exemplo, é necessário que o Chefe esteja acompanhando, independente do seu horário de trabalho.

“Já aconteceu da gente receber diesel às 17horas, e meu turno é até às 16h. Fiquei trabalhando o recebimento de diesel 4/5 horas direto. A responsabilidade do Chefe é o diesel, é receber esses produtos mais perigosos, manobras mais de risco...tem que estar sempre acompanhando...”.

Os marítimos entrevistados do setor de máquinas descrevem seus serviços e turnos explicando que trabalham no sistema de ¼ de hora, dividida de seis em seis horas, sendo cada quarto dividido entre o subchefe de máquinas e o condutor. Os quartos são: 0 às 6hs, 6 às 12h, 12h às 18hs e 18 às 0h. Já o eletricitista cumpre serviço diário de 6 às 18hs, assim como o marinheiro de máquinas.

É um trabalho, segundo os próprios marítimos, que gera um cansaço físico e mental muito grande, pois além de terem que cumprir as atividades exigidas, ainda precisam administrar a ausência dos familiares. A necessidade de um repouso maior foi apontada em diversos momentos das entrevistas. Muitos deles entendem que turnos de quatro horas de trabalho poderiam favorecer esse repouso, como falado anteriormente, no entanto, além de admitirem que esse número de horas de trabalho e descanso é considerado inviável por não haver efetivo suficiente, esbarram nessa problemática da “imersão” no local de trabalho.

“O ideal seria um quarto de 4 horas, porque é um trabalho que cansa fisicamente e mentalmente. Você está aqui atento ao equipamento, uma hora o equipamento apresenta uma falha...e você tem que saber o que fazer para que evite um acidente de grande escala. Isso acaba trazendo um cansaço mental. E o cansaço físico é porque temos uma manutenção para

fazer e nem sempre essa manutenção é composta de reajuste...entendeu?Às vezes tem que desmontar todo o equipamento, buscar uma solução, buscar todas as ferramentas disponíveis para que ele volte a funcionar...”, comenta um marítimo.

Uma questão ambígua relacionada às horas de descanso diz respeito à utilização dessas horas para o lazer. Ao mesmo tempo em que podem usufruir de televisão, computador, academia de ginástica e outros meios de entretenimento, devem ficar sempre atentos ao barulho no barco. Como durante todo o dia uma parte da tripulação encontra-se descansando, é pedido que não se faça barulho no interior da embarcação, mesmo para aqueles que estão em horário de descanso e podem aproveitar alguns momentos de lazer. Desse modo, percebe-se que há restrições de uma forma ou de outra quando se trata de descanso e lazer, justificada pelo fato de estarem no local de trabalho nessas ocasiões.

As horas de lazer, além de consideradas relaxantes para os trabalhadores, mostraram-se importantes momentos de socialização com os colegas a bordo. É necessário, segundo alguns marítimos, que haja sempre durante os embarques momentos de conversa e lazer coletivo entre a tripulação:

“Às vezes a gente sacrifica um horário de repouso para assistir uma partida de futebol, porque é primordial você ter um assunto novo, um comentário... até mesmo sobre um lance de futebol... você tem que buscar tudo aquilo que possa te ajudar a se relacionar aqui dentro. Então, às vezes, tem uma partida boa de futebol e eu poderia estar descansando no meu camarote... mas é válido que eu me prive desse repouso para que eu possa fazer parte do meio, conviver com a minha equipe”, conta um dos tripulantes.

Um ponto comum em todas as entrevistas foi relativo ao relacionamento entre os colegas a bordo. Todos falaram da excelente convivência entre eles e da importância dos bons relacionamentos com a equipe para amenizar a saudade da família.

Mesmo quando fazem referência às limitações próprias desse trabalho, comentam que a carreira foi uma escolha acertada e que todos esses fatores são passíveis de se acostumar. Um deles explica essa privação de algumas situações como algo que foi se tornando habitual, como um aspecto previsível e contornável da carreira que escolheu para si:

“Dormir bem só quando a gente chega em casa. Nós escolhemos essa função... Eu venho da Marinha de Guerra e eu disse lá: “o que eu sei fazer é navegar...”, então... “vou para a Marinha Mercante...” e quando vim eu abracei o offshore, né..?” E estamos aí... Está sendo bom. Desde que você faça o seu, trabalhe com seriedade, com tranquilidade, não trabalhar estressado nem estressando ninguém, não precisa... até porque aqui não precisa ninguém ficar no pé de ninguém, marcando em cima...ninguém é criança....todo mundo é adulto e temos certeza que a empresa quando contratou é porque ela confiou no potencial de cada um...”

Quanto às pausas no trabalho, comentam que utilizam 30 minutos para tomar café ou lanche, dependendo do turno de trabalho, sempre após três horas do início do turno. Grande parte diz ter se acostumado com o sistema de pausas e turnos, porém reforçam a afirmação de que o período de sono não os deixa plenamente descansados da carga de trabalho, independente do turno que trabalham.

3.3 – O ISOLAMENTO

Diante desses dados sobre jornada de trabalho, sistema de turnos e pausas e, também, da compreensão que tivemos sobre a organização de trabalho desse grupo de marítimos, parece oportuno abordarmos neste momento uma das questões centrais desse estudo, o isolamento desses trabalhadores da vida fora do trabalho e seus impactos. Como comenta um marítimo,

“aqui, na verdade, não deixa de ser uma área de isolamento. Porque nós temos só esse espaço para andar, subir, descer, se locomover, trabalhar...”

O fato de o descanso desses trabalhadores ocorrer no próprio espaço de trabalho é o grande sinalizador de isolamento. Por estarem afastados da costa, não podem retornar para suas casas para o descanso diário após o trabalho. O isolamento do convívio social, particularmente do convívio familiar, faz dele um fator diferenciador, senão o maior, desse tipo de trabalho.

Cabe dizer que o confinamento que nos referimos aqui não se limita ao espaço, mas é de outra ordem. Não se trata, como define a literatura, de espaços estreitos/limitados onde o trabalhador se movimenta com dificuldade, como túneis, fossos, etc. Entende-se por confinamento toda essa conjuntura de trabalho, que afasta os

trabalhadores do meio maior de convívio social e os limita em relação a uma movimentação maior por um período determinado de tempo.

Um dos marítimos entrevistados fala exatamente desse isolamento social:

“90% dos nossos amigos são embarcados. As amizades antigas continuam, só que você não tem convívio social... essa é a grande conclusão. Não tem convívio social. Não que a gente seja anti-social (risos), mas não temos convívio social”.

Nesse sentido, pode-se dizer que essa conjuntura de trabalho, levando em conta a espacialidade e temporalidade, se aplica ao que Goffman²⁰ chama de instituição total. Segundo o autor, uma instituição total pode ser definida como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada. (...) Seu fechamento ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por proibições à saída, que muitas vezes estão incluídas no esquema físico – por exemplo, portas fechadas, paredes altas, arame farpado, fossos, água, florestas ou pântanos²¹.

“Não deixa de ser um confinamento... Porque você sabe, né... o oceano é grande... e o navio, por maior que ele seja, é uma caixinha de fósforo...”.

“Eu como gosto de aventura, para mim está tranquilo... (risos)”, brinca um dos marítimos.

Goffman²⁰ classifica as instituições totais em cinco grupos: o primeiro grupo reúne instituições que cuidam de pessoas incapazes e inofensivas, como as casas para cegos, velhos, órfãos e indigentes; o segundo inclui pessoas consideradas incapazes de cuidarem de si mesmas (não de forma intencional), como sanatórios para tuberculosos, hospitais para doentes mentais e leprosários; um terceiro grupo seria o responsável por resguardar a comunidade contra os perigos intencionais, como cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra e campos de concentração; um quarto reúne pessoas com a intenção de realizarem alguma tarefa de trabalho, tais como quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias e grandes mansões e, por último, as instituições que se destinam a servir de refúgio do mundo e que servem também como locais de formação para religiosos, como abadias, mosteiros e conventos²¹.

Dentro dessa descrição, o contexto de trabalho de marítimos embarcados se insere nessa classificação.

A não-separação dos dias de trabalho e dias de descanso enquanto embarcados, mostra o quanto esses trabalhadores ficam imersos em atividade de trabalho, corroborando a idéia de que há, de fato, uma analogia entre o trabalho offshore e instituições totais. Ambos têm como essência o confinamento, caracterizado por ser um sistema fechado e que isola (mesmo que num período curto) àqueles que ali estão da sociedade mais ampla.

Goffman (*apud* Leite²¹) comenta que uma característica central das instituições totais se refere à ruptura que se dá entre as barreiras que separam as três esferas da vida - dormir, brincar e trabalhar. Nesses ambientes, todos os aspectos da vida são desenvolvidos em um mesmo local e submetidos a uma mesma autoridade. Cada etapa da vida diária é realizada na companhia de um grupo relativamente grande de pessoas, que são obrigadas a fazer as mesmas coisas em conjunto, e todas as atividades cotidianas obedecem a horários predeterminados e a um sistema de regras. Assim, estas são planejadas de forma a atender conjuntamente aos objetivos institucionais, ou seja, cabe a instituição o gerenciamento total da vida de seus membros.

A fala de um marítimo retrata essa ruptura citada por Goffman²⁰ e também evidencia um comportamento comum adotado pelos marítimos. Na entrevista, o marítimo fala de outro aspecto afetado, o convívio com os amigos em terra e o lazer:

“Eu não sei por que... eu estava conversando com outro marítimo e ele tem a mesma sensação... por a gente ficar muito em lugar fechado, a gente acaba não querendo ficar em lugar muito exposto quando está em terra... eu já percebi isso... Mas em terra eu não tenho muitos amigos por causa da profissão, né? Os amigos que eu tinha da Escola, na época que eu estou em casa eles estão embarcados e quando eles estão em casa eu estou embarcado. Então nessa vida de marítimos a gente tem bastante amigos, mas a bordo. Em navio você pode chamar Deus e o mundo aí que a gente conhece bastante gente... Mas em terra é complicado. Agora com internet a gente tenta se falar a distância, né? Mas é difícil... porque você não tem mais aquele convívio, né?”.

E completa:

“Uma das coisas que eu mais sinto é que a gente fica ausente de muita coisa... Agora não... Hoje em dia eu posso dizer que eu estou numa colônia de férias... 28 por 28 dias... passa rápido... eu que fiquei seis, oito meses... eu ficava num desespero tremendo. Desde que eu comecei a embarcar, não

“passei mais Natal e Ano Novo em casa. Não sei o que é passar Natal e Ano Novo mais... Mas agora que eu passei aqui para o 28 por 28, parece que essa turma que eu estou passa pelo menos o Ano Novo. Não que seja ruim a bordo... No navio onde eu estava eles deixam levar os familiares no Natal e no Ano Novo. Mas não é a mesma coisa... Você ter que trabalhar, ceiar e depois ter que ir dormir para depois tirar serviço”.

A “ausência das coisas” foi uma expressão comum entre os marítimos entrevistados. Essa ruptura temporária com o meio social mais amplo interfere diretamente no ambiente de trabalho a bordo.

O obstáculo que as instituições totais colocam entre os homens que habitam os seus espaços e o mundo externo assinala um primeiro corte que diferencia esse espaço institucional dos demais. (...) Nas instituições totais, a separação entre os dois mundos perturba a seqüência de papéis, pois essa situação pode perdurar por muitos anos. Mesmo que retorne ao mundo civil e restabeleça alguns destes papéis, muitas dessas perdas, por vezes, são irrecuperáveis²¹.

Em seus estudos com a população embarcada, Losicer e Siqueira²² falam de um “efeito totalizante” nesse grupo, fruto de uma não-dissociação do exercício profissional e as atividades fora do trabalho. Como esses trabalhadores estão imersos no ambiente de trabalho, mesmo quando estão fora dele vivem em um estado de vigilância constante. Pode-se dizer que um dos sintomas desse efeito totalizante é a forma com que esses indivíduos percebem os espaços e o tempo. Uma característica do trabalhador marítimo é a percepção que tem sobre seu espaço de trabalho e o espaço doméstico e a noção temporal. Parece haver uma dificuldade em separar o público do privado, já que “residem” de certa forma tanto no local de produção como no de reprodução. Entende-se aqui por locais de produção e reprodução o ambiente de trabalho e o ambiente sócio-familiar, respectivamente.

Em uma das entrevistas, um marítimo trás a seguinte percepção:

“A gente esquece do tempo. Aqui para gente todo dia é segunda-feira. Não tem esse negócio “Ah, amanhã é sábado...”, não tem. Todo dia é igual. A gente tem noção de que dia é porque a gente fica contando os dias para poder desembarcar... (risos). Mas em termos de rotina de trabalho todo dia é igual. A gente até fala... aqui todo dia é segunda e quando está em casa, todo dia é sábado. Os 28 dias são segunda-feira... e quando a gente está em

casa, são 28 dias sábado...todo dia é sábado...todo dia é festa, é churrasco...vai para a praia...”, comenta um marítimo.

Uma das marítimas comenta na entrevista que em uma de suas viagens de longo curso, quando trabalhava em navio, se sentiu completamente desvinculada da realidade externa, do meio social mais amplo. Ela diz:

“Eu ficava às vezes quatro, cinco meses sem saber o que estava acontecendo aqui no Brasil... Às vezes eu ligava para a minha mãe... e eu nem lembrava da voz... Às vezes eu perguntava uma coisa absurda... eu chegava aqui e não sabia o preço da passagem, de tanto tempo que eu estava distante... Isso foi um dos pontos mais difíceis que eu passei. E eu não sentia tanto porque dessas vezes que eu embarcava eu ia com meu esposo. A Transpetro conciliava...quando você é um bom profissional ela deixa você embarcar junto. E eu nunca escondi que era meu esposo. Mas não é a mesma coisa...são horários diferentes, às vezes só encontrava na hora do almoço... Não é a mesma coisa de você estar em casa...”.

Essa intensa relação com o trabalho gera nesses trabalhadores uma percepção curiosa acerca do tempo cronológico. A grande maioria dos entrevistados diz perder a noção do tempo quando estão embarcados. E, mesmo quando estão em terra, no período de folga, essa percepção também é diferenciada, pois consideram cada dia com o de um “final de semana”. Como já citado, “para o marítimo todo dia no barco é segunda e todo dia em casa é sábado”. Alguns trechos das entrevistas retratam essa noção temporal que eles têm quando se encontram embarcados:

“A gente fica meio perdido. Lógico, hoje em dia tem relógio... Isso aí é normal...é sem querer, não é nem porque você não sabe, mas é por causa da rotina... da responsabilidade... do stress que é... e você acaba esquecendo, sem querer você acaba esquecendo... “Que dia é hoje...?”. Mesmo a gente sempre escrevendo em documentação data e hora... mas de vez em quando você esquece”, explica um deles.

Além da noção temporal ser diferenciada, sentem uma grande necessidade de resolverem tudo em terra quando estão de folga. Sentem um impulso de consumo e o desejo de realizar várias atividades simultaneamente, como se o espaço de tempo fosse curto para fazer tudo o que desejam:

“Quando eu desembarco, eu quero comprar tudo o que eu vejo... Às vezes meus familiares não entendem o porquê de eu querer comprar tudo o que eu vejo... (risos). Quando você vai para a casa, a pior das piores é você ter horário e tempo para fazer as coisas. Eu comento... passou o primeiro domingo e a gente não fez isso e isso...às vezes num dia, eu quero que tenha 48 horas, porque eu quero fazer tudo...porque a sua vida é toda quilometrada... se você não fez isso hoje, tem que fazer pelo menos amanhã, porque daqui a pouco está chegando seu tempo de voltar... É por isso que a maioria das pessoas tende a ficar mais em casa (não sei se isso é por causa do isolamento), e querer fazer tudo ao mesmo tempo...”

Em outra entrevista um deles fala desse “desligamento” dos dias da semana, especialmente quando estão embarcados, mas em contrapartida diz ter a noção exata do tempo que falta para desembarcar. É um dado que chama a atenção. Ele diz:

“Aqui a gente até esquece que dia é... dia de semana principalmente... dia do mês não, porque você tem sempre que estar escrevendo toda hora alguma coisa, mas dia de semana... Hoje é sexta, sábado... não, domingo... a gente realmente se embola. E quanto ao período que eu tenho aqui dentro... nossa... contado”

Nessa expectativa para o desembarque, contam o tempo restante por semana ou por um determinado dia da semana, como explica um marítimo:

“Eu procuro não ver... eu conto por semana, por domingo... tipo assim, são quatro domingos, um domingo já foi... segundo domingo já foi... é assim que eu conto. Mas eu não fico preocupado... de horas... nada disso não”

Contar os dias por domingos é uma forma comum adotada pelos marítimos. Alguns tripulantes comentaram que costumam contar os dias pelos programas televisivos dominicais. Comentam que em outras empresas, tinham como hábito contar por churrascos realizados, que eram organizados todos os domingos. Segundo alguns marítimos, os churrascos a bordo são comuns nas empresas marítimas, como forma de aplacar a distância do convívio social em terra. Nessa empresa, o churrasco aos domingos foi abolido pela nutricionista desde 2008.

Outro dado que chama a atenção é a necessidade que os marítimos têm de preencher o tempo em que não estão em serviço na embarcação com alguma atividade, com o intuito de não pensar na vida fora do trabalho, especialmente a familiar. Segundo

eles, a lembrança da família muitas vezes causa desconforto; um misto de saudade e reconhecimento da impossibilidade de regressarem naquele período. Um dos entrevistados chegou a comentar que a própria entrevista com a pesquisadora foi uma forma de “passar o tempo”:

“Cabeça vazia é casa do diabo”, diz, referindo-se à falta de televisão, internet e telefone em embarcações de outras empresas offshore.

A angústia causada pela distância de seus familiares é apontada por eles como a razão mais difícil em se manter esse tipo de trabalho, principalmente por não participarem de eventos familiares e sociais e não poderem recuperar esses momentos. Como falado anteriormente, é comum o uso da expressão “ausência das coisas” entre esse grupo.

“Acho que o que traz mais angústia para mim é a parte da ausência que eu tenho das coisas... Caramba, minha mãe vai fazer um aniversário, vai ter um almoço em casa... e eu não estou. E sempre foi assim. Meus cinco anos... eu nunca participei de nada. Agora, por exemplo, teve o aniversário da minha mãe... e é sempre assim... ela me espera para eu poder fazer uma comemoração com ela... porque senão eu nunca participo de nada. Eu chego em casa já com aquela angústia, né? De não ter presenciado certas coisas, de não ter participado...minha maior preocupação, o que mais me preocupa a bordo, é isso”, conta um tripulante.

Apesar da maioria dos marítimos falar do isolamento como uma característica desse tipo de trabalho, duas entrevistas chamaram a atenção nesse sentido. De toda a amostra de estudo (14 participantes), dois não se viam em situação de isolamento. Ao perguntar a um deles sobre o que entendia por isolamento, respondeu:

“Pô, deve ser muito ruim, né...?”

Perguntado se ele se via isolado, disse que não, categoricamente. Em compensação respondeu:

“Nossa, é muito ruim... a gente estar aqui no fundeio, está olhando por ali e não sabe nem o que está se passando... muito ruim...”.

Mesmo respondendo dessa forma, não se considera isolado e atribuiu ao bom relacionamento com a tripulação essa não-sensação de ruptura com a sociedade mais ampla.

Ainda em relação a essa ausência, uma das entrevistadas, casada também com um marítimo, explica que mesmo nos casos em que o marido ou a esposa são marítimos, não autorizam a permanência do casal na mesma embarcação. Ela diz:

“Aqui na empresa, um dos itens quando eu cheguei falava disso. Eu logo informei que era casada e que meu marido também era mercante, era embarcado. E eles falaram... “Eu prefiro que me informem, para amanhã ou depois eu não ficar sabendo...”. Então eles colocam em embarques separados, mas tentam conciliar o embarque”.

Um dado preocupante é que para minimizar a saudade dos familiares, muitas vezes o volume de trabalho é considerado compensatório. Muitos vêm na quantidade de trabalho a ser executado uma forma de não pensar no ambiente externo. Segundo Leite²¹, a organização do trabalho explora essa percepção e condição, na medida em que os próprios trabalhadores expressam que o ritmo intenso de trabalho lhes dá uma sensação de maior rapidez no tempo de embarque.

“O que não falta é coisa para fazer a bordo, o que é bom, porque passa logo o tempo. Quando a gente não tem muita coisa para fazer, a gente fica pensando muito em casa, muito nas coisas lá de fora. A gente fica normalmente meio triste...”, comenta um marítimo.

Fica evidente nas falas e observações do ambiente de trabalho a bordo, que a maior dificuldade encontrada por esse grupo de trabalhadores é a ausência da família e das atividades sociais em terra, corroborando outros estudos realizados com esse público. No entanto, percebe-se que tanto essa questão como outras citadas aqui de difícil condução (como por exemplo, o sistema de turnos e o isolamento), são atenuadas pelas condições que a empresa oferece aos trabalhadores – lazer, telefone na embarcação, computadores para acesso a internet, alimentação excelente, academia de ginástica, suporte psicológico, segurança, entre outros.

“A empresa é fora de série. Quando você está trabalhando ou quando você está de repouso, é uma coisa que não existe na realidade do marítimo brasileiro hoje em dia... Tudo o que a gente tem aqui está muito acima daquilo que qualquer outra empresa (tanto em termos de conforto e acomodação como em termos de escala de serviço) pode alcançar”, diz um marítimo.

Alguns trabalhadores reconhecem a qualidade das condições de trabalho e fazem questão de reforçar esse diferencial, talvez com o objetivo de indicar e sugerir que as demais empresas e embarcações seguissem a mesma direção. Muitos compartilharam a experiência de já terem trabalhado embarcados em outras empresas, cujas condições são precárias. Chegaram a sugerir a ida da pesquisadora a uma dessas empresas para que a mesma conhecesse a realidade dos marítimos e afirmaram que esta não conseguiria suportar a realização de um estudo em outras embarcações por 28 dias, após ter conhecido a realidade dessa empresa. Eles chamam as empresas de offshore que não oferecem um suporte adequado aos trabalhadores de “piranheiras”.

“É claro que existe a questão financeira, mas eu levo isso menos em consideração do que as outras pessoas levam, porque eu tento enxergar a empresa como um todo, inclusive o período em que estou aqui trabalhando, porque é o período mais crítico. Aqui, você tendo uma condição de vida boa, faz até o período que você está embarcado ser diferente do que se você estivesse em outro navio ou outra empresa”, comenta o marítimo.

3.4 - NORMAS, HIERARQUIA E DISCIPLINA A BORDO

Um dos pontos perguntados nas entrevistas, diz respeito ao grau de flexibilidade no cumprimento de normas e a hierarquia no trabalho.

Destaca-se aqui um trecho de uma das entrevistas, onde o marítimo discorre sobre esses dois aspectos:

“Eu servi muito tempo nas Forças Armadas, principalmente na Marinha de Guerra...e a gente traz conosco uma hierarquia...Querendo ou não você pensa logo em seguir um trâmite hierárquico...É claro, não pode ser fanático, não é isso, pelo amor de Deus...é saber o que está fazendo...”.

Ele completa:

“Geralmente a gente faz um planejamento de trabalho antes de começar qualquer tarefa. Tem que ter um planejamento de trabalho. Acho que não só aqui, mas em tudo na vida... você tem que fazer um planejamento. Se você não faz um planejamento, alguém vai sofrer as consequências... Aqui não se faz nada pela emoção, nada. Nada pela emoção. A gente trabalha dentro da razão. E qual é a razão? Fazer a coisa na marca. (...) Todo mundo aqui, querendo ou não, é cobrado. Mas não é uma cobrança para

prejudicar ninguém não... é porque isso faz parte do sistema. É bom para ambas as partes, ou seja, empresa e funcionário”.

A estrutura de comando tem relação direta com o clima no ambiente de trabalho. A forma de condução da autoridade condiciona o clima e as relações de trabalho, a partir do controle e execução de normas. Portanto, a administração e as normas dentro dessa estrutura de trabalho também têm papel importante na organização e na forma com que esses trabalhadores lidam com as divisões do trabalho. Nesse caso específico, a atividade offshore vem permeada pelo fato de o trabalhador ser ou não oficial militar. O superior hierárquico tem formação de oficial militar e a estrutura de trabalho trás algumas características desse modelo. Apesar de não serem considerados oficiais da ativa – são considerados oficiais da reserva – seguem os trâmites hierárquicos concernentes à estrutura militar.

Numa época em que se discutem formas de participação do trabalhador na dinâmica organizacional das instituições – visando uma flexibilidade nas relações de trabalho (vertical → horizontal) - trabalhos caracterizados pela forte hierarquia e funções rígidas e definidas na pirâmide organizacional mostram-se importantes alvos de análise.

Não se pretende aqui fazer uma crítica aos modelos de trabalho mediados pela hierarquia, mas pelo contrário, mostrar como os trabalhadores entendem essa estrutura de trabalho e como lidam com ela. Considerando ser o local de trabalho estudado bem peculiar, que como vimos apresenta diversos elementos diferenciadores que afetam diretamente a vida sócio-familiar desses trabalhadores, como estes que ali atuam lidam com a disciplina e a forte hierarquia?

O estudo com esse grupo de trabalhadores mostrou que as normas rígidas de execução do trabalho, a hierarquia e a disciplina são importantes para a boa condução das atividades a bordo. Eles entendem que esses aspectos tornam o grupo coeso, comprometido e sistematizado. Como algumas atividades dentro da embarcação são perigosas e exigem domínio e conhecimento atualizado por parte daqueles que as executam, o entendimento das normas e a cobrança dos que estão no comando, muitas vezes são essenciais para a eficácia de uma determinada atividade de trabalho.

“A hierarquia é necessária... porque se a gente não tiver organização, aí tudo vira bagunça. E isso é até um dos fatores que essa empresa impõe. Porque ela chega no convés e fala: “Eu quero um marinheiro de ordem aqui”. Porque todos nós somos marinheiros no convés, mas devido a

hierarquia eles pegaram um marinheiro e disseram que aquele é o marinheiro de ordem. Aí começa lá de cima. O comandante cobra ao imediato, que passa para o marinheiro de ordem e o marinheiro de ordem passa pela gente. Isso é a chave de tudo, porque sem organização a gente não vai conseguir administrar nada. E aqui a gente precisa administrar. Nosso trabalho tem que ser organizado”, explica um dos entrevistados.

Em outra entrevista fala-se da hierarquia como algo natural na equipe e identifica-se um dado interessante a respeito do efeito da imposição severa sobre o trabalhador nessas condições de trabalho:

“Tem que existir um respeito. O que acontece aqui? Às vezes a hierarquia não é muito cobrada, para que você não cause uma inibição ao profissional. Então da mesma forma que eu tenho que respeitar o direito do outro, o outro tem que respeitar o meu direito. Então às vezes se você forçar uma hierarquia você vai causar uma inibição no seu companheiro que e ele pode até não desenvolver o trabalho dele, entendeu? E acaba se tornando um mau marinheiro. A hierarquia aqui na embarcação não é muito cobrada. O mais importante é que ela venha fluir naturalmente. Um bom marinheiro se coloca dentro da sua hierarquia, independente de ter que ser cobrado ou não. Eu procuro acatar as decisões dos meus superiores”, comenta um marítimo.

Em relação às normas, fica evidente nas entrevistas que além de serem claras e de conhecimento de todos os tripulantes, estes devem ter domínio de suas funções a bordo e de como proceder em casos de acidente. Nesse tipo de ocupação, o conhecimento atualizado e claro das regras e normas é fundamental aos trabalhadores, pois tem relação direta com a prevenção de acidentes.

“Para você trabalhar no mar, você deve ter vários cursos. Além de você ser um marinheiro, de ser um oficial, de ser um tripulante a bordo, você tem outras obrigações a bordo. Quais? Primeiro a segurança. Você não pode trabalhar num rebocador sem conhecer um rebocador. E outra, você tem que conhecer sua função, no caso de acontecer um acidente. Por exemplo, no caso de um incêndio, eu tenho que saber onde é que eu vou estar, o que eu vou fazer, qual vai ser a minha função. Se tocar um sinal de “homem ao mar” eu já vou saber onde é que eu vou estar nesse momento... Então, existem regras, e são claras”, explica um marítimo.

Em uma das entrevistas, um deles conta que já precisou “burlar” a norma, realizando uma tarefa perigosa sem um equipamento. Isso ocorreu em outra empresa e a não-utilização do equipamento se deu porque este não havia no local. Ele explica que precisou entrar em um tanque sem o balão de oxigênio, essencial nesse tipo de serviço. Nessa situação contada por ele, a divisão de trabalho – hierarquia – fica muito marcante, impressionando pela condução do serviço mesmo em situação arriscadas. O marítimo diz:

“Foi um tanque que abriram e eu tinha que entrar. O próprio oficial entrou. Eu não ia entrar? (risos). Aí eu tive que entrar. Era para fazer uma pequena limpeza, que estava obstruindo. Só entrei com a máscara, mas sem o oxigênio. Não tinha o oxigênio. Mas aí eu tive que entrar, né? O oficial entrou... por que eu não vou entrar? (risos). No caso a gente pode recusar... mas só que...é o que eu falo, se fosse uma boa empresa, que preza seu funcionário...”

Ele esclarece que poderia ter negado a realização do trabalho:

“(...) Eu poderia ter dito, “Olha, não vou entrar...” e podia ter dito para ele também não entrar... mas o negócio é que ele já tinha entrado. Se eu falasse... eu ia ficar sem meu emprego, ia arrumar um problema... Às vezes acontece isso, porque você pega uma pessoa fechada, que não aceita opiniões... e aí seu trabalho vira um inferno”

O entrevistado entende que a execução das normas está atrelada a uma boa estrutura de trabalho, com equipamentos suficientes, de boa qualidade, quando há preocupação da empresa com a segurança dos funcionários, entre outros aspectos. De qualquer forma, a literatura nos mostra que em nenhum local de trabalho as normas são totalmente seguidas, como bem retratam as obras de Yves Clot sobre a Clínica do Trabalho.

Outra questão ainda não abordada e que merece destaque é o sistema de férias dos marítimos embarcados. Suas férias não representam um período de descanso das atividades, como ocorre habitualmente, mas o montante financeiro referente às mesmas. Ou seja, os marítimos que trabalham embarcados não gozam de suas férias com descanso (folga) em período específico para tal. Já estando no período de folga (28 dias), recebem o valor representativo do período de férias.

Em outras palavras, o trabalhador recebe o valor em dinheiro equivalente a um período de 28 dias (tempo referente ao descanso entre os embarques), mas não utiliza esse período para descanso. Essa forma de condução é justificada pelo fato de a categoria já descansar por um período longo entre os embarques e, também, por conta da falta de pessoal para cobri-los no retorno. Como há dois grupos de trabalhadores que cumprem escalas de 28 por 28 dias, que se alternam nos períodos de embarque e folga, quando um grupo está embarcado o outro se encontra de folga. Dessa forma, não há como um mesmo grupo ficar 28 dias de folga e mais os dias relativos às férias. Não haveria, conforme explicam os próprios marítimos, mão de obra suficiente.

Esse aspecto do sistema de férias foi um ponto polêmico nas entrevistas. A grande maioria dos marítimos entrevistados não manifestou insatisfação com a forma com que gozam suas férias, porém alguns deles explanaram seus questionamentos em relação ao recebimento financeiro ao invés do descanso.

Um dos entrevistados explica como funcionam as férias e apresenta seu ponto de vista frente a essa postura das empresas:

“Férias... É uma coisa que a gente nunca ganhou. Eu fico desnorteado com isso... E aqui (na empresa) parece que é a mesma coisa. Porque, por exemplo...você trabalha em terra, né...? Você passa um ano trabalhando e um mês você tira férias. Então, aqui, no caso, eu trabalho 28 dias, eu teria direito por ter trabalhado 28 dias, de 28 dias de descanso... E se chegando na época das minhas férias, eu teria mais 30 dias de férias... Então são 28 dias com repouso mais 30 dias de férias...Teria direito a quase 60 dias, né? 58 dias... e não funciona assim...”

O marítimo ainda completa:

“(...) não é só nessa empresa, todas são assim. E o pessoal tem uma indignação por não funcionar de acordo com as leis trabalhistas que funcionam para o pessoal em terra. Você trabalha o ano todo e aqueles 30 dias não consideram como seu repouso.Você tira suas férias de 30 dias...aqui não...aqui, a bordo, eles contam suas férias como seus dias de repouso. Por exemplo, eu estou desembarcando sexta-feira, né? Então, o próximo de 28 dias é em relação aos 28 dias trabalhados. E se eu tivesse que tirar 30 dias, eu não ia tirar os 30 dias...dentro desses 28 de repouso eu tiro o meu repouso e as minhas férias...As férias se transformam em remuneração, e não em dias”.

A Convenção 146 da OIT⁵ trata justamente desse assunto, as férias anuais pagas aos marítimos. A Convenção data de 6 de outubro de 1976, portanto é bem antiga. Nela, não há detalhamento da forma com que os marítimos podem gozar as férias, porém o artigo 3º, item 3, diz que a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 30 dias civis para um ano de serviço. Nesse caso, como o período de folga desse grupo é de 28 dias e as férias são tiradas nesse período, não cumprem os 30 dias mínimos previstos na Convenção.

Perguntado se há alguma reivindicação dos trabalhadores marítimos para que esse quadro seja revertido, a resposta é positiva, mas inclui um grupo bem específico, os vinculados ao sindicato:

“Tem sim, o pessoal sindicalizado...todo o ano eles fazem uma reunião com as empresas, de acordo coletivo dos trabalhadores com as empresas. Dos 99% dos itens que são pedidos, essa questão das férias é continuamente repetida. Sempre a mesma coisa... eles preferem pagar em dinheiro...”, conclui.

De acordo com os marítimos entrevistados, a alegação dada pelas empresas e sindicato é a de que não haveria efetivo suficiente para cobrir esse trabalho. Caso houvesse mais um grupo de trabalho, por exemplo, o sistema 28 por 28 já não daria certo. Deve haver sempre dois grupos em alternância para que os dias de folga e descanso sejam equilibrados.

Um aspecto que merece destaque na atividade marítima são os acordos ou convenções coletivas de trabalho, em face das condições especiais em que o trabalho se desenvolve. Um tema que está em pauta nas reuniões de acordos coletivos de trabalho entre as empresas e o sindicato é a licença maternidade.

A gravidez das marítimas é uma questão abordada nos cursos de formação assim que mulheres ingressam nas Escolas de formação da Marinha Mercante. Por se tratar de um trabalho diferenciado e que implica no distanciamento de seus familiares e meio social, a gravidez de uma marítima afeta diretamente seu trabalho, levando-as a se ausentar por um longo período das atividades a bordo ou até mesmo se afastando definitivamente do trabalho embarcado. Por ser um trabalho executado longe da costa, sem recursos de atendimento de emergência imediatos, considera-se inviável a continuidade do trabalho para as mulheres marítimas nessa condição - gravidez. E a grande questão a ser pensada é: após o parto e o período de licença maternidade, como essas mulheres conseguem conciliar esses dois papéis, de mãe e profissional?

Considerando que o período em que ficam afastadas é de 28 dias, como se dá essa interação entre mãe e filho?

Infelizmente não temos respostas para essas questões, pelo menos não a partir desse grupo. As marítimas que fizeram parte desse estudo ainda não vivenciaram a maternidade, mas se disseram interessadas em ter filhos futuramente.

“Você interrompe sua carreira depois que tem neném. Por que como é que você vai voltar a embarcar depois que você cumprir seu prazo de licença maternidade? Como vai deixar uma criança que mal acabou de nascer para embarcar de novo? (...) Muitas mulheres não ficam e outras pessoas procuram não ficar muito tempo, né... a gente só faz o nosso pé de meia...”, comenta uma marítima.

Esse tema da maternidade entre marítimas que trabalham embarcadas é extremamente importante a ser abordado. Ele revela mais um elemento que torna esse tipo de ocupação diferenciada. O que parece natural para muitas profissionais do sexo feminino em terra, para esse grupo torna-se um limitador.

“Daqui a dois, três anos eu vou ter que parar, porque eu vou querer ter filho. Ai... depois? Eu vou tirar minha licença maternidade... será que eu vou conseguir vir trabalhar? Lógico que não, né? Não tem como. Vou ficar dois, três meses sem ver meu filho... Eu tenho amigas que não continuaram por causa disso. Prefiro trabalhar em terra. Fiz quatro anos de Escola, faço mais um ano de faculdade... pedagogia... faço alguma coisa que eu vá trabalhar em terra, mas que eu vá ter um convívio social... que eu vá poder me aposentar corretamente...”.

O curioso aqui é que, mesmo entendendo a carreira embarcada como sendo curta, há cada vez mais mulheres se formando na Marinha Mercante para trabalharem embarcadas. Esse é um dado trazido por alguns autores e que chama a atenção quando se percebe os níveis cada vez mais altos cujas mulheres estão alcançando nesse setor.

“Eu vejo que, pela profissão, pela gente ser mulher, nossa vida é meio curta aqui a bordo. Eu vejo isso. Por que qual é a mulher que não quer casar e ter filho? Eu vejo que a bordo a nossa passagem é curta. A gente tem que chegar logo até o comando para depois ter um planejamento de vida... Depois que atingir o top da carreira, depois que estiver realizada, aí você sai. A vida a bordo para a mulher, por mais que seja bem reconhecido o

nosso trabalho... às vezes fico até emocionada em ver tantas mulheres a bordo... mas a nossa vida é curta...”. afirma uma marítima.

Algumas empresas, juntamente com o sindicato dos marítimos, conquistaram um amparo maior às marítimas gestantes através de acordos coletivos de trabalho. Uma conquista da categoria nesse aspecto ocorreu no ano de 2008, quando o Sindicato reforçou a obrigatoriedade da ABEAM (Associação Brasileira de Empresas de Apoio Marítimo) em rever a situação da marítima gestante, dentro da vigência de 1º de fevereiro de 2008 a 31 de janeiro de 2010.

Além da licença maternidade, a aposentadoria foi uma questão levantada por alguns entrevistados. Eles acreditam que, por todas as particularidades da profissão, a aposentadoria voltada para esse grupo deveria ser especial.

“(...) A gente quer ter uma vida social... sua casa, seu marido, seus filhos... então a gente tinha que ter uma aposentadoria especial. Porque você (os marítimos) não tem particularidade em nada aqui (se referindo às leis trabalhistas)... e trabalhamos num ambiente difícilimo...”.

Segundo um dos entrevistados, a aposentadoria para esse grupo de trabalhadores deveria ser especial porque consideram o trabalho que realizam bastante específico e distinto. Alegam que não têm a inclusão dos benefícios de profissionais que trabalham em terra. Ele diz:

“Você trabalhar um ano a bordo não é a mesma coisa que trabalhar um ano em terra, você concorda? Há algumas diferenciações no tempo de aposentadoria, já que trabalham em área confinada, locais com ruídos... Completar 20 anos de carreira a bordo é diferente de trabalhar 20 anos em terra... Como há carreiras que levam uma aposentadoria especial, aqui é muito mais... Aqui a gente está no mar e sem ajuda de ninguém... se acontecer alguma coisa, vamos pedir ajuda a quem?”.

Alguns entrevistados comentam que essa frustração de não terem sua profissão reconhecida como especial nas leis trabalhistas é reforçada pelo fato de estarem a maior parte do tempo isolados, sem poder reivindicar. Alguns deles não vêem no sindicato um órgão de força, que os represente como desejam. Um dos marítimos chega a afirmar que não concorda com as posições e ações do sindicato e que entende como necessária a proximidade de órgãos públicos aos ambientes de trabalho dos marítimos, para conhecimento do que precisa ser modificado.

“Aqui a gente vai lutar como, distante? A gente vai responder como? Muitas das vezes a empresa responde por nós. O Sindicato responde por nós... Eu sou contra, não só eu, mas a grande maioria... somos contra o sindicato porque virou politicagem. O que tinha que fazer não se faz. São vários itens que eu acho que a lei trabalhista desconhece. Acho que falta gente para vir conhecer o nosso emprego, como é a bordo... porque é muito fácil você estar sentado lá e dizer que o marítimo faz isso, faz aquilo...”

E conclui:

“Por a gente estar longe, não temos muito recurso. Quando você chegar em terra já foi batido o martelo. Ai você vai ser só mais um que não conseguiu. Acho que os órgãos públicos deveriam vir mais a bordo. A empresa está representada aqui. (...) Na área marítima tem muito emprego e falta muita mão de obra. Isso porque algumas coisas faltam ser cumpridas rigorosamente”.

Um aspecto comum levantado nas entrevistas diz respeito aos ganhos financeiros que a ocupação nessas circunstâncias oferece. Foi possível identificar que a escolha pelo curso de formação na Marinha Mercante e o trabalho em si veio permeada pela motivação que o ganho financeiro apresenta. Muitos sequer tinham conhecimento de como era realizado o trabalho embarcado e suas características. Foram movidos pela segurança financeira.

Um dos marítimos comenta:

“É uma profissão muito boa. É uma profissão que te gera dinheiro muito rápido... Eu com 29 anos já tenho casa própria, carro próprio, ajudo na minha mãe, ajudo meus primos... Então, como 27 anos eu já tinha minha casa própria, com carro e tudo mais. Então é um emprego, uma área que te gera dinheiro muito rápido. Dificilmente você sai de uma faculdade e ganha seis, sete, oito mil reais...”

“Eu fico satisfeito com a vida que eu tenho porque eu posso oferecer essa oportunidade com muitas coisas para meus filhos. Eu deixo eles muito à vontade. Meu mais velho entrou para a escola de formação de sargentos. Isso, tanto para mim quanto para ele é uma satisfação muito grande. Mas ele conseguiu conquistar essa oportunidade porque eu tive condições de

oferecer um bom curso, um curso pré-militar. Se eu não tivesse trabalhando nessa empresa, trabalhando embarcado, com certeza eu não teria condições de dar a ele essa oportunidade”, comenta outro marítimo.

Ele acredita que todo o esforço e sacrifício no trabalho, especialmente a abdicação ao convívio familiar e crescimento dos filhos, é recompensado por meio do salário que ganha e do que pode, em função disso, oferecer à sua família. Ele conclui:

“Em terra onde é que eu vou conseguir um salário desses? Tem médico que está tentando ganhar isso aí e não consegue. Então você acaba ficando satisfeito, entendeu? Primeiro por estar trabalhando... É sacrificante? É. Mas acaba valendo a pena quando você olha um sorriso no rosto de um filho, e ele te agradecendo...vale a pena. Se fosse possível eu passaria até dez anos longe (risos) para ter essa satisfação...”.

Em outra entrevista, quando perguntado sobre a satisfação e alegrias do trabalho, essa questão é reforçada:

“Ah, a alegria... (risos)... eu fico alegre para caramba no final do mês quando eu passo o cartão e tem um salário bonito lá na minha conta... Ah! (risos). Aí eu ligo para a minha esposa e digo...”Meu amor, pode ir para o shopping brincar...” (risos). “Pode gastar porque esse aí já está ganhando...” (risos). O salário e até mesmo estar aqui, entendeu... são alegrias... para mim é uma alegria... porque não estar aqui para mim seria uma tristeza... eu fico satisfeito em saber que eu tenho o meu embarque garantido, que eu tenho a confiança da administração... que a tripulação está tranqüila, porque tem um reconhecimento do meu profissionalismo”, conta.

Ao mesmo tempo em que a profissão proporciona ganhos altos e rápidos, a “ausência das coisas” os leva a trilhar uma carreira curta. Essa dualidade está sempre presente no cotidiano dos marítimos.

“É uma profissão que te dá esse benefício. Você ganha muito dinheiro em pouco tempo, novo... Tem gente que sai da Escola com 22, 23 anos, ganhando seis mil, sete mil reais... e essa é uma das empresas que pagam menos... Têm empresas que pagam oito, nove mil.... Então é uma profissão que você ganha bem, mas ao mesmo tempo fica ausente de muita coisa...”, explica um dos entrevistados.

“As pessoas falam para mim... “Caramba, você está com 29 anos e já está com casa própria...”. Eu não tenho despesa, ganho bem pra caramba... Então as pessoas falam: “Eu tenho que ir para esse lugar... Onde você estudou? Mas... as pessoas não sabem, né... o sacrifício... porque não é qualquer pessoa que agüenta ficar 28 dias fora de casa... parece que é pouco, mas a gente não pára... O único problema é essa ausência... que a gente tem”, conclui.

Lisboa²³ descreve bem esse processo de escolha, que comumente ocorre no processo de escolha. Segunda ela^{23:44}, as limitações da escolha

não residem somente na questão da situação da profissão frente ao mercado de trabalho presente e futuro, mas, muito mais do que isso, dentro de limites que vão desde os objetivos que cada um tem com a futura profissão até os preconceitos introjetados pelo indivíduo, pela família e pela sociedade a qual pertence, que cobram sem perdão uma “adequação”, geralmente vinculada ao objetivo de ter um bom nível de vida, economicamente falando, premissa para o encaminhamento das outras áreas da existência.

O que percebemos é que grande parte dos marítimos ingressa na carreira por conta dos ganhos financeiros que ela proporciona, no entanto abrem mão de muitos acontecimentos sociais e familiares, do nascimento dos filhos, em prol da educação dos mesmos. É uma relação antagônica. Ao mesmo tempo em que sofrem o impacto do isolamento, sentem-se orgulhosos por atuarem numa área tão promissora e importante para o crescimento do país. Esse discurso é comum em praticamente todas as entrevistas. Somado a isso, a estrutura da empresa em que atuam favorece um trabalho menos penoso, saudável e que os respeita enquanto trabalhadores.

Entretanto, apesar da estrutura diferenciada, outra questão relevante diz respeito ao ruído excessivo, comum a alguns ambientes. Um dos trabalhadores da Praça de Máquinas conta que mesmo com a utilização de equipamentos de proteção auditiva, a permanência prolongada e constante nesses ambientes leva-os a aumentarem o volume de voz em qualquer recinto. Esse comportamento trás, segundo um dos tripulantes, um grande incômodo para esse grupo de trabalhadores, já que escutam brincadeiras de terceiros e são taxados como sujeitos de conduta inadequada e sem educação.

“Pelo simples fato da gente trabalhar num ambiente com uma poluição sonora acima do permitido, (é claro que nós utilizamos equipamento para que isso seja amenizado), às vezes a gente se sente obrigado a estabelecer um tipo de conversação dentro desse ambiente de trabalho. A gente se acostuma tanto, que às vezes quando a gente está num ambiente sem essa

poluição sonora, acaba elevando nosso tom de voz, principalmente quando a gente se encontra numa posição relaxada”, comenta um dos entrevistados.

Os próprios familiares se sentem incomodados:

“Às vezes até minha esposa comenta quando eu estou com a família... num churrasco... (...) que como me encontro numa posição relaxada, acabo elevando o tom de voz, como se todo mundo estivesse surdo. Então não é uma falta de educação, é porque você está acostumado a estabelecer uma conversação alta em um ambiente sonoro”.

Essa queixa do marítimo foi levantada por ele antes e durante a entrevista. Pediu que esse assunto fosse acrescentado, já que é uma situação que incomoda a ele e aos demais marítimos da Praça de Máquinas.

Além dessa característica identificada pelo trabalhador, outro aspecto abordado por ele merece reflexão. Trata das tarefas que realiza quando está em casa, com a família. Comenta que muitas funções próprias do “homem da casa” são realizadas por ele. As atribuições domésticas próprias de gênero (socialmente definidas como desempenhadas por mulheres e homens), são divididas e realizadas por ele. Ou seja, há uma espera por parte da família para que algumas tarefas sejam executadas pelo “homem-provedor”, como por exemplo, a troca de uma telha, consertos de máquinas, entre outras coisas. Ao mesmo tempo, funções majoritariamente realizadas pelas mulheres, são divididas com esse homem. Em sua visão, essas tarefas se configuram como sendo um trabalho, o que faz com que suas férias não tenham como objetivo único o descanso e o lazer.

A participação nas atividades domésticas preenche o tempo em que poderia estar descansando, no entanto é uma forma de se mostrar presente na família.

O que chama a atenção nessa discussão é que, aparentemente, parece haver uma “ruptura” com a divisão sexual do trabalho, já que há mulheres nesse tipo de ocupação. No entanto, apesar de estarem exercendo a profissão como marítimas, é possível notar que há sim essa diferenciação.

Não se questiona tanto esse tipo de trabalho sendo desempenhado por homens porque parece ser mais aceitável que estes possam ficar distantes de suas famílias. Podemos dizer que é mais aceitável socialmente que os homens não tenham obrigação com a família. Portanto, isso acaba sendo um reflexo dessa cisão de gênero. Quando se

trata de uma mulher, é como se ela evidenciasse “o problema”, o que não deve ocorrer. Ficaria a cargo dela a responsabilidade da criação de seus filhos.

Nesse caso específico do estudo, percebe-se que a vida familiar é de certa forma desconsiderada. Seja ela para os homens, seja para as mulheres. No entanto, o que observamos nessa pesquisa, através dos relatos, no que diz respeito à questão de gênero e a divisão sexual do trabalho, é que se aceita melhor que os homens se afastem de casa. Ao mesmo tempo em que as mulheres estão ocupando seus cargos e funções nessa ocupação, se vêm obrigadas em algum momento de suas vidas a abrir mão ou se afastar dele. Essa é uma questão atual e merece esse adendo, já que reflete essa dinâmica da divisão sexual do trabalho.

A partir das entrevistas e conversas a bordo, várias questões se apresentaram. Antes do trabalho de campo ser realizado, foi possível observar através dos contatos com a gerência de QMS, que a segurança é uma questão tida como prioritária nos trabalhos desenvolvidos pelos marítimos que nela atuam embarcados. A todo momento podia-se notar a preocupação em se atingir segurança e garantir a saúde e bem estar de seus empregados, através de um setor de Psicologia e Qualidade e Segurança no Trabalho. Essas questões puderam ser confirmadas no período de embarque, tanto através das entrevistas como da observação dos ambientes a bordo.

As entrevistas tinham como objetivo revelar pontos a respeito da representatividade do trabalho embarcado para o trabalhador, evidenciando suas satisfações e insatisfações. Um dos tripulantes fala da segurança como o grande pilar de seu trabalho:

“Uma satisfação no trabalho é que é o único lugar que eu conheço mais seguro... (risos) Apesar de balançar, pra mim ainda continua sendo o mais seguro, dentre todos eles (serviços). Eu considero isso aqui mais seguro do que um elevador de prédio. Sabe por quê? Porque aqui você é obrigado a usar um EPI... você é obrigado a usar um EPC... aqui se você passar de um metro de altura tem que botar o cinto de segurança. Lá em terra o cara sobe em um poste de dez/quinze metros e não está nem aí com segurança... Aqui você tem tudo. É tudo seguro. Só acontece alguma coisa com uma pessoa aqui se ela for muito desligada... muito desligada, mesmo”.

O local de trabalho, considerado por muitos como perigoso e inseguro, é considerado por esse trabalhador como um dos mais seguros:

“Continuo mais seguro aqui do que lá... em todos os sentidos, literalmente... (risos). Aqui eu não corro o risco de levar um tiro... na rua eu estou correndo... de ser assaltado... aqui não... Disso aqui bater como um carro bate... Você vê acidente aí direto... um atrás do outro. Para isso aqui bater... é muito difícil. Para isso aqui afundar... é muito difícil”.

Perguntado se isso influencia na escolha e permanência nesse tipo de trabalho, responde:

“Não que seja uma idéia fixa... lógico que a gente estando aqui a gente está mais seguro, mas ninguém quer ficar aqui uma eternidade... inclusive eu. É uma satisfação que a gente tem... só em saber que a gente está aqui e está mais seguro do que lá. Se eu pudesse... estar aqui dentro... e a minha família estar aqui comigo, eu ficava dois/três anos sem pisar em terra, trabalhando direto. Só ia querer sair para ver os parentes, e mesmo assim ligando antes para ver se eles iam querer me ver... (risos)”.

Diante desse contexto, com suas condições especiais, cabe perguntar o que sustenta a continuidade desse tipo de trabalho.

A fala de um marítimo traduz o orgulho da profissão que a grande maioria tem e quanto sentido este trabalho que realizam dá às suas vidas. Todos os trabalhadores marítimos que participaram do estudo fizeram referência a essa satisfação que levam consigo, independente das dificuldades da profissão. E é com ela que encerramos esse capítulo:

“O que é um país sem uma embarcação? É um país sem transporte, um país sem progresso. Hoje, com as constantes descobertas de petróleo na costa brasileira, as embarcações são importantes. Não só as que transportam e exploram petróleo, mas também as que servem de apoio. Não existe marinha mercante, não existe desenvolvimento, principalmente na área petrolífera, se não houver uma embarcação de apoio. E graças a essa importância, eu tenho meu emprego. E é dele que eu tiro tudo”.

CAPÍTULO 4 - 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 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 sustento 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 da forma imaginada inicialmente. Há, de fato, um distanciamento das pessoas em terra e o contato é restrito quando se está embarcado, porém os trabalhadores marítimos têm ao seu alcance meios de comunicação eficazes e rápidos, como telefone, e-mail e outros recursos através do computador.

Ainda que o afastamento dos familiares e do convívio social seja um aspecto que afete negativamente seu trabalho e sua vida, a estrutura da empresa contribui para atenuar esses impactos. 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 sócio-familiar 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 marítimos no país. Muitos já observam mudanças significativas no setor.

Acredita-se que um dos condicionantes para estas mudanças mais complexas seja a realização de debates mais freqüentes 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 marítimos que ingressam na profissão atualmente, bem diferentes 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 acumularem recursos financeiros. Os mais novos afirmam que mesmo com um ensino de excelência nas Escolas de formação mercante e uma remuneração privilegiada, não se vêem 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 ao afastamento dos familiares em períodos prolongados, as conseqüentes 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 reincidentes 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.

Inclui-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 marítima gestante e da mulher marítima, que não consegue conciliar a vida profissional e materna. No caso 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 alta remuneração, não compatível com os salários de quem trabalha em terra. 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.

Outro aspecto que favorece a continuidade na profissão é a estrutura da empresa, que oferece alimentação balanceada e de alta qualidade, suporte psicológico, meios de comunicação a bordo, segurança e acomodações nos melhores hotéis da cidade antes do embarque. Essas questões influenciam no bom relacionamento com os colegas a bordo, que também favorece a permanência na profissão.

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 marítimos 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 em que vivem e produzem, representam legitimamente a vida de cada um deles

REFERÊNCIAS 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 de métodos:** 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 para marítimos. **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/I/Preven%E7%E3o%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: 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 off shore** – 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.

ANEXO 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Tempo que trabalha embarcado
2. Idade
3. Função
4. Atividades que realiza
5. Período que fica embarcado
6. Horas de trabalho
7. Sistema de turnos
8. Último período de férias
9. Como se deu o período de adaptação ao trabalho embarcado
10. Expectativas em relação ao trabalho embarcado durante o curso de formação na Marinha Mercante
11. Expectativas em relação ao trabalho embarcado para o futuro
12. Como define o trabalho que realiza
13. Avaliação da relação com os colegas quando embarcado
14. Avaliação da relação com os colegas quando em terra
15. Relacionamento familiar. Tem filhos? Quantos?
16. Como a família lida com esse tipo de trabalho
17. Como avalia a hierarquia no trabalho
18. Dificuldades e insatisfações do trabalho embarcado
19. Alegrias e satisfações do trabalho embarcado
20. Razões e motivações em relação à escolha de se trabalhar embarcado (fatores que contribuíram para a escolha)
21. O que pensa sobre o isolamento
22. Segurança no trabalho
23. Relação e Integração com a tripulação
24. Conhecimento das regras para execução do trabalho

25. Como se dá o sistema de pausas no trabalho
26. Doenças/Afastamentos
27. Espaço físico da embarcação
28. Carga de trabalho
29. Lazer dentro e fora do trabalho
30. Alimentação
31. Autonomia no trabalho
32. Riscos no trabalho
33. Como lida com o tempo
34. Como define saúde
35. Como define trabalho
36. Trajetória de vida
37. Se observa queda de cabelo, ressecamento ocular, manchas na pele, coceira ou outros sintomas de saúde
38. Se bebe
39. Se fuma
40. Se tem algum vício
41. Sentido do trabalho
42. Primeira coisa que faz ao desembarcar

ANEXO 2 – FOTOGRAFIAS





Praça de Máquinas – Motores, Geradores e Bombas



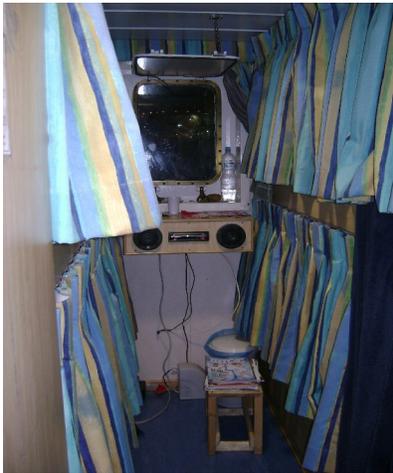
Cozinha



Passadiço



Refeitório



Camarote dos Marinheiros



Camarote de um dos Oficiais



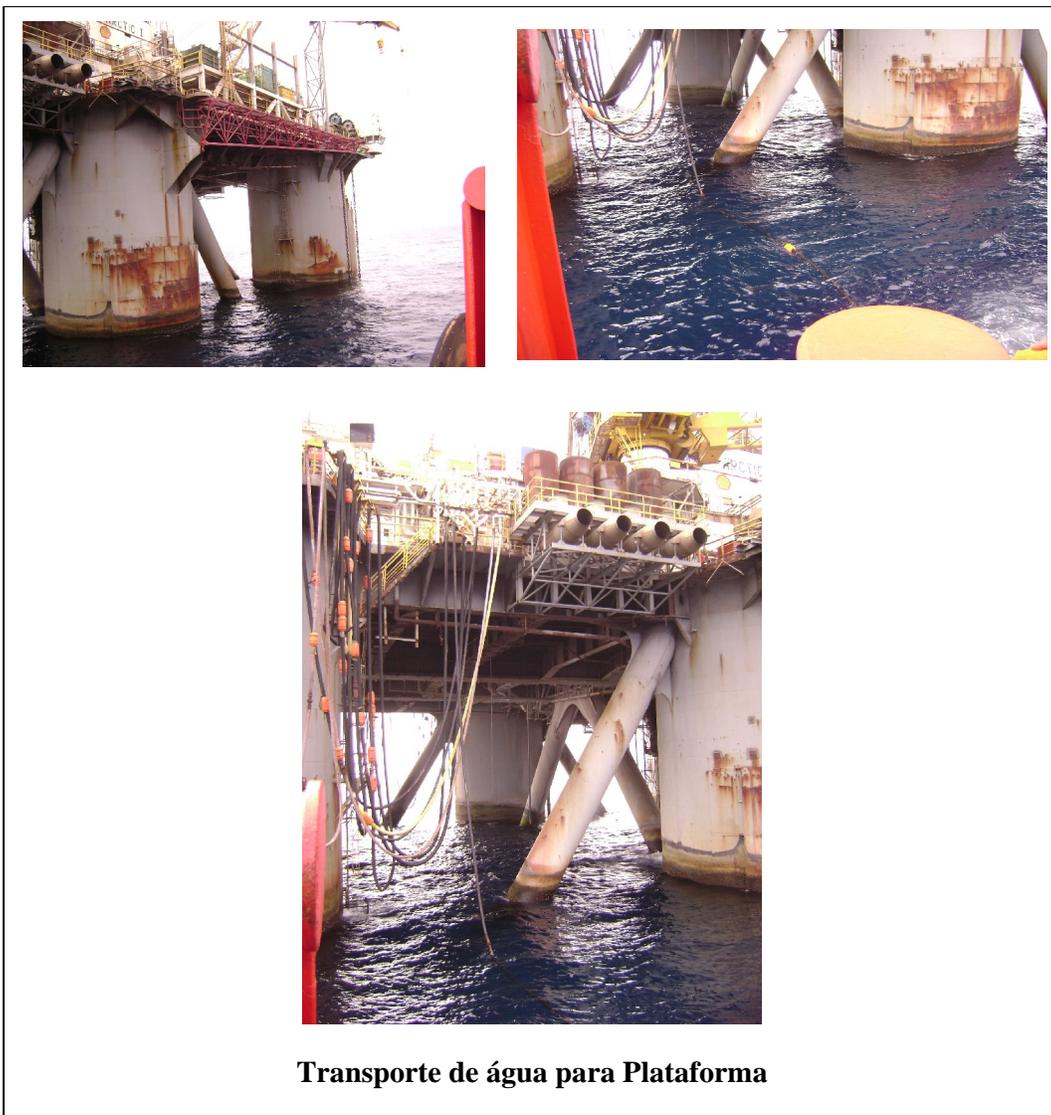
Praça de Máquinas



Controle da Praça de Máquinas



Lavanderia



Transporte de água para Plataforma