

**MINISTÉRIO DA SAÚDE**  
**FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ**  
**ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA**

**“TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO NA MARINHA MERCANTE:  
UM ESTUDO SOBRE A TRIPULAÇÃO EMBARCADA”**

**JANAINA APARECIDA DOS SANTOS**

**DISSERTAÇÃO APRESENTADA COM VISTAS À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE  
EM CIÊNCIAS NA ÁREA DE SAÚDE PÚBLICA.**

**ORIENTADOR: JUSSARA CRUZ DE BRITO**

maio, 1999

## O AMOR É O DOM SUPREMO

E eu passo a mostrar-vos ainda um caminho sobremodo excelente.

Ainda que eu fale as línguas dos homens e dos anjos, se não tiver amor, serei como o bronze que soa, ou como o címbalo que retine.

Ainda que eu tenha o dom de profetizar e conheça todos os mistérios e toda a ciência; ainda que eu tenha tamanha fé ao ponto de transportar montes, se não tiver amor, nada serei.

E ainda que eu distribua todos os meus bens entre os pobres, e ainda que entregue o meu próprio corpo para ser queimado, se não tiver amor, nada disso me aproveitará.

O amor é paciente, é benigno, o amor não arde em ciúmes, não se ufana, não se ensoberbece,

não se conduz inconvenientemente, não procura os seus interesses, não se exaspera, não se ressentido do mal;

não se alegra com a injustiça, mas regozija-se com a verdade;

tudo sofre, tudo crê, tudo espera, tudo suporta.

O amor jamais acaba; mas havendo profecias, desaparecerão; havendo línguas, cessarão; havendo ciência, passará;

porque em parte conhecemos, e em parte profetizamos.

Quando, porém, vier o que é perfeito, então o que é em parte será aniquilado.

Quando eu era menino, falava como menino, sentia como menino, pensava como menino; quando cheguei a ser homem, desisti das cousas próprias de menino.

Porque agora vemos como em espelho, obscuramente, então veremos face a face; agora conheço em parte, então conhecerei como também sou conhecido.

Agora, pois, permanecem a fé, a esperança e o amor, estes três: porém o maior destes é o amor.

(Primeira Epístola de Paulo aos Coríntios, Capítulo 13)

*...“É um pouco difícil, porque... são várias etapas. Primeiro quando a gente é jovem. Vai pros portos, a gente pensa em bagunça, aquele negócio todo. E depois, se apaixona, vem os filhos. Aí você passa a viver, a conviver pra eles. E a vida vai se passando, e falando por mim... vejo uma sobrecarga neles. Porque tudo que eu faço, é pra eles. Eles não podem errar e têm que me dar em retorno, tudo que eu faço pra eles, porque atualmente eu só vivo pra eles. Porque o meu maior período é embarcado. Entendeu? Pra mim mesmo, vai sobrar muito pouca coisa!”*

(Fala de um tripulante embarcado.)

## **AGRADECIMENTOS**

À todos aqueles que direta ou indiretamente  
possibilitaram a realização  
do presente estudo.

Em especial,  
ao “anjo da guarda” e a tripulação embarcada no O/O Japurá,  
pois sem suas valiosas contribuições este  
jamais teria sido concretizado.

## **RESUMO.**

O presente estudo aborda o trabalho marítimo, particularmente o trabalho embarcado em navios de longo curso, cuja tripulação está exposta a longos períodos em viagem, longe do convívio familiar e social, o que pode acarretar em sofrimento psíquico. Procura compreender as conseqüências da atual política de redução de custos (que no caso da Marinha Mercante vem privilegiando, não a modernização tecnológica e sim o corte no número de tripulantes) para a saúde/saúde mental dos trabalhadores.

O trabalho de campo foi realizado a bordo de navio petroleiro da Frota Nacional de Petroleiros (FRONAPE), durante percurso compreendido entre Angra dos Reis (Rio de Janeiro/Brasil) e Cape Town (África do Sul), no período de 25 de maio a 08 de junho de 1998, sendo realizadas observações das atividades desenvolvidas e das relações de vida e trabalho da tripulação a bordo, bem como entrevistas individuais com onze tripulantes, que foram analisadas tendo como principal abordagem teórico metodológica a Psicodinâmica do Trabalho.

Constatou-se que a família assume papel importante na vida do trabalhador, sendo o seu distanciamento a principal fonte de sofrimento psíquico e o debruçar-se sobre o trabalho o principal mecanismo defensivo utilizado pelos trabalhadores para o seu enfrentamento. Esse sofrimento está sendo intensificado pelo não reconhecimento desse dar-se de si no trabalho e pela queda na remuneração salarial. Contudo, o trabalhador embarcado a partir do prazer gerado pelo uso de sua criatividade e do bom humor na realização da tarefa, vem conseguindo não sucumbir ao sofrimento, mantendo-se dentro do domínio da normalidade.

Palavras chaves: trabalho embarcado, viagem de longo curso, isolamento afetivo e social, sofrimento psíquico.

## **ABSTRACT.**

The present study deals with the maritime labor, particularly the work of those on board long distance ships, whose crews spend long periods far away from the family and social intimacy, which leads to psychic suffering. It tries to understand the consequences of the current policy of cutting of costs (which in the case of the Merchant Navy has been privileging the cuts in the number of crew members in detriment of technological modernization) for the health/mental health of the workers.

The field work was carried out on board an oil tanker owned by the National Fleet of Oil Tankers (FRONAPE), during the route between Angra dos Reis (Rio de Janeiro/Brazil) and Cape Town (South Africa), from May 25<sup>th</sup> to June 8<sup>th</sup>, 1998, during which the carried out activities, the life and work relationships of the crew on board, were observed, as well as individual interviews with eleven members of the crew, that were analyzed having as its main theoretical-methodological approach the Psychodynamics of Labor.

Family plays an important role in the worker's life, and staying away from them is the main source of physical suffering. Therefore, full dedication to work is the main defense mechanism used by the workers in order to face the problem. Such suffering is being intensified by the non-recognition of this dedication to work and by a drop of the salary remuneration. However, the worker on board, as of the fun generated by the use of his creativity and good humor on the carrying out of his task, has been able to resist the suffering, staying within the domains of what is considered to be normal.

Key Words: on board labor, long distance trip, affective and social isolation, psychic suffering.

## SUMÁRIO

	Página.
<b>APRESENTAÇÃO.</b>	9
<b>CAPÍTULO 1 - O CENÁRIO ATUAL.</b>	12
1.1 - GLOBALIZAÇÃO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E TRABALHO EMBARCADO.	12
1.2 - O TRABALHO NA MARINHA MERCANTE.	16
1.2.1 - A BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA.	16
1.2.2 - A MARINHA MERCANTE NACIONAL.	18
1.2.3 - A FROTA NACIONAL DE PETROLEIROS (FRONAPE).	19
1.2.4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL MARÍTIMA, TRABALHO EMBARCADO E NORMAS REGULAMENTADORAS.	21
<b>CAPÍTULO 2 - QUESTÕES TEÓRICO METODOLÓGICAS.</b>	26
2.1 - DELINEAMENTO DA PESQUISA.	26
2.2 - SOBRE O SOFRIMENTO PSÍQUICO.	27
2.3 - PROCEDIMENTOS.	32
2.3.1 - A PRÉ-PESQUISA.	32
2.3.2 - A DEMANDA.	33
2.3.3 - O TRABALHO DE CAMPO.	33
<b>CAPÍTULO 3 - O O/O JAPURÁ.</b>	35
3.1 - ESPECIFICAÇÕES GERAIS.	35
3.2 - AS ATIVIDADES A BORDO DO NAVIO O/O JAPURÁ.	37
3.2.1 - A REMOÇÃO DE RESÍDUOS DOS TANQUES DE CARGA.	40
3.2.2 - O SERVIÇO DE “QUARTO” NO PASSADIÇO.	44
3.2.3 - O SERVIÇO NO CENTRO DE CONTROLE DE MÁQUINAS (CCM) E CASA DE MÁQUINAS.	46
3.3 - EM SÍNTESE.	48

	Página.
<b>CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES DE VIDA E TRABALHO A BORDO E SOFRIMENTO.</b>	51
4.1 - TRABALHO E CONFINAMENTO.	51
4.2 - HIERARQUIA, DISCIPLINA E AS DIVISÕES ENTRE OS MARÍTIMOS.	53
4.3 - O COTIDIANO A BORDO.	59
4.4 - O TEMPO.	61
4.5 - A DISTÂNCIA DA FAMÍLIA.	66
4.6 - O NÃO RECONHECIMENTO.	73
4.7 - UM “HOMEM ESPECIAL”.	79
<b>CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.</b>	82
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	85
<b>ANEXOS.</b>	
FOTOS DE NAVIO SOB BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA (1996).	
ORGANOGRAMA PETROBRÁS.	
GRÁFICOS FRONAPE.	
NOMENCLATURA NAVAL.	
FUNÇÕES A BORDO.	
FOTOS O/O JAPURÁ (1998).	
ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A TRIPULAÇÃO.	
METAS JAPURÁ.	



## APRESENTAÇÃO

Este estudo é uma tentativa de compreensão do trabalho marítimo e em especial do trabalho embarcado em navios mercantes de longo curso, das possíveis conseqüências do isolamento familiar e social inerentes ao trabalho para a saúde mental dos trabalhadores e dos mecanismos defensivos desenvolvidos por estes para fazer frente ao sofrimento.

A motivação para este estudo surgiu a partir de um primeiro contato com a tripulação embarcada em navios mercantes, no ano de 1996, em acompanhamento ao profissional da Vigilância Sanitária aos navios que chegavam ao Porto do Rio de Janeiro, para a emissão da Livre Prática<sup>1</sup>, durante a elaboração da monografia de conclusão do Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH/ENSP/FIOCRUZ): “Saúde do Trabalhador: Uma Abordagem Essencial Às Ações de Vigilância Sanitária em Navios Mercantes” (Bandeira A. D., Nogueira V. A. & Santos J. A., 1996).

Naquele momento, nós, integrantes da equipe, pudemos constatar em alguns navios, a falta de condições de higiene, alimentação, medicamentos e até mesmo de navegabilidade de alguns navios colocando em risco o trabalho e a vida a bordo. Percebemos também o nosso desconhecimento acerca do trabalho desenvolvido a bordo e de seus trabalhadores. Para tentarmos minimizar esta deficiência elaboramos um roteiro de entrevistas, que aplicamos em onze trabalhadores embarcados em três navios mercantes nacional, todos pertencentes à Frota Nacional de Petroleiros (FRONAPE).

Na ocasião, além da homogeneidade das respostas às questões de nosso roteiro, o que mais nos chamou atenção foi a referência ao distanciamento da família e amigos e a falta de notícias do mundo em geral, como sendo as maiores dificuldades enfrentadas a bordo. Como mecanismo para minimizar (ou na tentativa de minimizar) essas dificuldades, os trabalhadores voltavam-se para o próprio trabalho, como nos expressaram nas entrevistas: “trabalhar para não ter tempo de pensar na família, e nos amigos que ficaram em terra”.

Dessas entrevistas ficou também sinalizada uma demanda em forma de pergunta: “Em que o nosso trabalho poderia auxiliá-los na melhoria das condições

de vida e trabalho a bordo?” Mobilizada por essas questões e apaixonada pelas falas dos trabalhadores escrevi uma proposta para inserção ao Mestrado/97 em Saúde Pública, pela Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP/FIOCRUZ).

Durante a fase exploratória de campo desta pesquisa, quando mantive contatos com diversos profissionais de instituições marítimas - Frota Nacional de Petroleiros (FRONAPE), Federação Internacional dos Transportes (ITF), Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Fluviais (FNTTMF) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aeroviários e Fluviais (CONTTMAF) ou ligadas diretamente a essas, Petróleo Brasileiro S/A (PETROBRÁS) e Centro de Pesquisas da Petrobrás (CENPES) - que me ajudaram a entender um pouco sobre o trabalho marítimo embarcado e a viabilizar o meu embarque em um navio da FRONAPE e algumas reformulações foram feitas à proposta inicial.

Após levantamento bibliográfico, percebi não só a complexidade do trabalho marítimo, em especial do trabalho marítimo embarcado em navios, como também a escassez de estudos acerca desses trabalhadores, do seu trabalho e vida a bordo. Nessa fase identificou-se também, o corte no número de tripulantes a bordo como principal política de redução de custos para fazer frente as Bandeiras de Conveniências (BDCs), registro de nacionalidade falsa do navio pelo armador objetivando o lucro.

O trabalho de campo foi realizado a bordo de um Navio Graneleiro Combinado<sup>2</sup> da FRONAPE, em viagem de longo curso, com destino a Dubai (Emirados Árabes Unidos). O meu embarque ao navio se deu no dia 25 de maio de 1998 em Angra dos Reis (Brasil) e embora o meu destino inicial fosse Fujayra ou Dubai (Golfo Pérsico, onde eu embarcaria em outro navio da FRONAPE, para o meu retorno ao Brasil), fui desembarcada em 08 de junho de 1998 em Cape Town (África do Sul), sendo o meu retorno de avião.

Durante o período em que estive embarcada pude observar algumas atividades desenvolvidas a bordo, tais como a faina de limpeza de tanque, o serviço de “quarto” e o trabalho na Casa de Máquinas, assim como a dinâmica da

tripulação no seu cotidiano de vida e trabalho a bordo. Pude também realizar entrevistas com onze trabalhadores embarcados.

A partir das observações e entrevistas com a tripulação e da minha própria vivência e convivência pessoal a bordo, pude constatar que existem outros fatores além do isolamento afetivo e social a que estes trabalhadores estão expostos, que podem ser fontes geradoras de sofrimento psíquico, entre eles: a hierarquia e disciplina a bordo e sua conseqüente exigência de submissão da tripulação ao comando e o não reconhecimento por parte da Empresa (FRONAPE) e Companhia (PETROBRÁS), das exigências do trabalho, bem como das condições de vida e trabalho a bordo a que os trabalhadores estão submetidos.

Embora essa experiência a bordo tenha sido muito gratificante tanto em nível profissional como pessoal, sinto que muito tenho ainda que descobrir e aprender acerca do trabalho e dos trabalhadores embarcados. Esses “homens especiais” que passam grande parte de suas vidas confinados em seu ambiente de trabalho para proporcionar a seus familiares uma vida melhor.

O estudo está dividido em 5 capítulos. O Capítulo 1 constitui-se da contextualização da Marinha Mercante na atual política de redução dos custos e de uma exposição em linhas gerais, do trabalho embarcado e as condições em que é realizado. No Capítulo 2 são apresentados os objetivos e hipóteses da pesquisa, os procedimentos adotados durante a fase da pré-pesquisa e de campo e uma breve exposição da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. O Capítulo 3 é uma apresentação geral do navio, da tripulação a bordo e de três atividades desenvolvidas a bordo e por mim observadas (faina de limpeza dos tanques, trabalho na Casa de Máquinas, e o serviço de “quarto”). No Capítulo 4 encontram-se descritas as relações de vida e trabalho no cotidiano a bordo e trechos das entrevistas realizadas com a tripulação, destacando o sofrimento no trabalho e tendo como principal abordagem teórico-metodológica para a análise dos dados a Psicodinâmica do Trabalho. No Capítulo 5, são feitas considerações finais sobre o estudo.

## **CAPÍTULO 1 - O CENÁRIO ATUAL.**

### **1.1 - GLOBALIZAÇÃO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E TRABALHO EMBARCADO.**

Ao fim do século XX, com mais uma revolução tecnológica e abertura das fronteiras político-econômico-sociais nacionais, o capitalismo chega ao seu ápice de internacionalização. É a globalização, processo que se deu a partir do fim da guerra fria, do esgotamento do fordismo, da valorização do instante imediato e do local geográfico, dos avanços tecnológicos (principalmente da microeletrônica, informática e telecomunicações), que modificaram não apenas o modo de produção, mas também o modo de vida, como nos diz Ianni (1996):

“Está em curso novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório. O desenvolvimento do mundo capitalista de produção extensiva e intensiva, adquire outro impulso, com base em novas tecnologias, criação de novos produtos, recriação da divisão internacional do trabalho e mundialização dos mercados. As formas produtivas básicas, compreendendo o capital, a tecnologia, a força de trabalho e a divisão transnacional do trabalho, ultrapassam fronteiras geográficas, históricas e culturais, multiplicando-se assim as suas formas de articulação e contradição. Esse é um processo simultaneamente civilizatório, já que desafia, rompe, subordina, mutila, destrói ou recria outras formas sociais de vida e trabalho, compreendendo modos de ser, pensar, agir, sentir e imaginar.” (1996: 14)

A globalização trouxe consigo uma nova forma de organização da produção, que agora deve ser flexibilizada, exigindo uma reestruturação das empresas. Nos anos 70/80 o modelo de Ford (economia de escala nas linhas de montagem), já evidenciava alguns pontos fracos: desmotivação dos operários, alto índice de abandono de trabalho, alcoolismo, absenteísmo, além do que, o ritmo (fixo) da esteira de montagem resultava em grande quantidade de produtos defeituosos, que necessitavam de reparos, elevando o custo do produto. Com a ameaça de falência de suas indústrias automobilísticas, os Estados Unidos da América foram buscar no modelo japonês de organização do trabalho (Toyotismo),

a solução para seus problemas. O modelo japonês, sua organização tem como elementos fundamentais a economia de escopo, as equipes de trabalho e o Just in Time (JIT), objetivando a produção de mercadorias a custos baixos e zero-defeitos.

Com a finalidade de produzir em pequenas quantidades, a baixos custos, um produto acessível aos consumidores, as equipes de trabalho (produção), devem ser polivalentes, ou seja, ter o domínio de várias tarefas, o que permite a rotação entre as tarefas e que um mesmo trabalhador “toque” várias máquinas. O trabalhador passa da linha de montagem fixa (Fordismo), para a máquina de ajuste rápido e flexível (Toyotismo). Neste novo modelo, eliminou-se também o setor de reparos, seus encargos financeiros, bem como as despesas com materiais e de força de trabalho exigidos na armazenagem, já que há uma redução drástica do estoque. Na verdade o Toyotismo baixou os custos da produção, com a eliminação dos tempos mortos do próprio Fordismo.

O modelo japonês representa um dos elementos concretos do processo de globalização e teve sua reprodução adaptada em outros países, conjugando-se ao antigo modelo (embora em crise) ou substituindo-o, como destacado por Ianni:

“O Fordismo, como padrão de organização do trabalho e produção, passa a combinar-se com ou ser substituído pela flexibilização dos processos de trabalho e produção, um padrão mais sensível às novas exigências do mercado, combinando produtividade, capacidade de inovação e competitividade.” (1996: 15)

A organização japonesa do trabalho (Toyotismo), trouxe novos efeitos para o trabalho, tais como maior intensificação da carga de trabalho dos trabalhadores e o caráter dual do trabalho. Os trabalhadores passam a ser divididos em duas categorias: trabalhadores permanentes com alta qualificação e maior remuneração salarial X trabalhadores temporários, exercendo funções de qualificação inferior, menor remuneração salarial e sob condições precárias, sendo estes em sua maioria mulheres acima de 40 anos, admitidas com contrato temporário de trabalho. Houve também, aumento do estresse devido à busca do objetivo de

zero-defeitos, que impõe um nível de concentração mental elevado, até mesmo estafante na realização da tarefa, além de um maior controle (rigoroso) dos trabalhadores sobre seus companheiros de tarefa. Cresceu a exigência de cumprimento de um número maior de horas extras e trabalho em dias feriados, aumentando o desgaste físico e mental do trabalhador. Outro fator importante a ser ressaltado é a não supressão dos movimentos repetitivos do Taylorismo/Fordismo, responsáveis por doenças como a LER (Lesões por Esforços Repetitivos), bem como distúrbios neurológicos e psiquiátricos e doenças letais provocadas pela estafa e pelo estresse.

Este novo mundo global é marcado pela diminuição dos postos de trabalho decorrentes da robótica e automação, da precarização do trabalho, exclusão e desemprego e subemprego. Porém, o desemprego gerado neste processo é estrutural, o que significa que os postos de trabalhos desativados não serão jamais reconquistados. Houve também um deslocamento, com aumento substancial de contratação de serviços terceirizados, bem como do trabalho feminino que tem sido absorvido principalmente em setores precarizados e desregulamentados. Outro fator importante é a inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho, principalmente em países ditos em desenvolvimento, bem como a exclusão do velho e não inserção do jovem.

A globalização intensificou a heterogeneidade da classe trabalhadora, que agora encontra-se dividida entre qualificados/desqualificados; estáveis/precários; homens/mulheres; nacionais/imigrantes; brancos/negros; inseridos/excluídos, além da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho.

A globalização colocou em curso a concorrência entre o capital financeiro e o capital produtivo, onde o primeiro torna-se hegemônico, independente dos meios utilizados para sua reprodução ampliada, ocorrendo para isso a queda da valorização do humano, da vida, das condições mínimas dignas à sobrevivência, o que inclui saúde, educação, moradia, trabalho, salário digno, condições para o trabalho, descanso e lazer.

Outro fator importante a ser ressaltado nesse processo é a crescente retirada dos governos de países do terceiro mundo de seus deveres civis para com a população (saúde, moradia, educação, trabalho, previdência social), bem como do controle de setores estratégicos (telecomunicações, telefonia, energia elétrica, siderurgia etc.).

A lógica da competitividade global traz em sua base o princípio da desigualdade, como nos diz Gorender (1997):

“a economia globalizada impede, a longo prazo, o ascenso de todos ao mesmo tempo. Sua lógica inexorável é a da desigualdade, dos perdedores como contrapartida incontornável dos vencedores.” (1997: 329)

Sua marca, a desigualdade, está presente entre os países desenvolvidos que aumentaram seu poder de influência e intervenção sobre os países ditos em desenvolvimento, entre as empresas transnacionais onde se deram os avanços tecnológicos, principalmente microeletrônica e informática, se fortalecendo cada vez mais sobre as empresas estatais, precarizadas e sucateadas, tendo como fim a privatização e terceirização dos serviços. Uma outra face da desigualdade se apresenta entre os trabalhadores qualificados/empregados, que têm a possibilidade de se requalificarem de acordo com as necessidades do mercado e o trabalhador desqualificado/desempregado, que incapacitado financeiramente de se requalificar, seu recesso ao mercado torna-se mais difícil.

E como se delinea o trabalho marítimo nesse contexto?

Constata-se que na Marinha Mercante, não foi privilegiada a modernização tecnológica como fator fundamental para a redução de custos e conseqüente competitividade no mercado global. Ao contrário, a competitividade parece estar baseada na redução de custos a partir da diminuição do número de trabalhadores. A diminuição do número de tripulantes pode estar expondo os que permanecem a uma maior carga de trabalho, exigindo uma maior “muntifuncionalidade”, maior número de horas trabalhadas, com conseqüente diminuição de horas de descanso e lazer.

No Brasil, segundo a Revista Portos e Navios (1997: 9), ao final da década de 80, as empresas de cabotagem<sup>3</sup>, longo curso<sup>4</sup> e apoio marítimo<sup>5</sup> empregavam 20 mil marítimos, enquanto que atualmente não chegam a empregar 8.300 profissionais. Com relação à Frota Nacional de Petroleiros (FRONAPE), a redução foi em torno de 30% no efetivo da tripulação embarcada. Os navios tinham em média cerca de 33 trabalhadores e hoje, a mesma está reduzida a cerca de 24. Este corte do efetivo não acompanha nenhum critério, ao contrário é feito sem levar em conta o tipo do navio, tonelagem, ano de fabricação, percurso, etc., embora obedeça a lotação mínima estabelecida para o navio, pela Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha (DPC), no Cartão de Lotação do mesmo.

Essa maior intensificação do trabalho decorrente da diminuição do efetivo de trabalhadores pode levar a um aumento da exigência do esforço físico e mental, já que um número reduzido de trabalhadores deve realizar a mesma rotina de trabalho, acarretando um aumento do esforço exigido na execução das antigas e novas tarefas, bem como uma diminuição do espaço de liberdade e de criatividade dos trabalhadores na realização das tarefas.

## **1.2 - O TRABALHO NA MARINHA MERCANTE.**

### **1.2.1 - A BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA.**

O processo de globalização, este novo cenário mundial, acabou por legitimar práticas de vida e trabalho já antes condenadas. Isto é o que vem ocorrendo na Marinha Mercante com as Bandeiras de Conveniência (BDCs) combatidas desde a Década de 40 pela Federação Internacional de Trabalhadores em Transporte (ITF) e definida em 1974 como:

“Quando a propriedade beneficiária e o controle de um navio estão falsamente registrados em qualquer outro local que não o país da bandeira



do navio, o navio é considerado como navegando sob bandeira de conveniência.” (ITF, 1993: 24)

A Bandeira de Conveniência é na verdade um registro de nacionalidade falsa. A escolha do armador por essa falsa nacionalidade se dá simplesmente em função do lucro. Os países de Bandeira de Conveniência não fazem cumprir as normas mínimas para trabalho marítimo, estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tais como: salário digno, condições de vida, segurança e trabalho a bordo.

Nos navios sob a Bandeira de Conveniência, freqüentemente os procedimentos de segurança e manutenção são negligenciados e há casos em que não há condição de navegabilidade, fato este que não impede aos armadores de colocar estes navios ao mar.

A tripulação normalmente é recrutada em países onde a mão de obra é mais barata (Filipinas e Índia), para receberem salários muito baixos, sem contrato de trabalho, vivendo em condições precárias a bordo, trabalhando longos períodos de horas extras sem descanso, recebem atendimento médico inadequado e o repatriamento (volta para casa) é custeado pelo próprio trabalhador.

É comum encontrarmos nos navios sob Bandeira de Conveniência uma tripulação de nacionalidade bastante diversificada. Os postos de comando normalmente são ocupados por oficiais de mesma nacionalidade do armador, enquanto que os postos de Marinheiros por indianos, filipinos, africanos, ou seja, por mão de obra barata. É notória a diferença da qualidade dos aposentos e espaços destinados ao Comando e a Guarnição. Os andares superiores do navio destinado aos aposentos do Comandante e Oficiais, salão do comandante, são amplos, limpos e bem equipados, enquanto que os andares inferiores, destinados à Guarnição, têm uma aparência de total descuido, sendo inclusive bastante sujos<sup>6</sup>. (fotos a, b, c e d de navios sob bandeira de conveniência)

Entre os países de Registro de Conveniência estão: Antigua e Barbados, Bahamas, Bermuda, Ilhas Caimã, Ilhas Cook, Chipre, Gibraltar, Honduras,

Líbano, Libéria, Malta, Ilhas Marshall, Maurício, Antilhas Holandesas, Panamá, São Vicente, Sri-Lanka, Tuvalu e Vanuatu. (ITF, 1993: 25)

Esses países permitem a não cidadãos deter a propriedade e o controle dos navios; o acesso ao registro e sua transferência são fáceis; os impostos sobre o transporte são baixos ou inexistentes; não precisam da tonelagem mercante para seu próprio uso, mas isso lhes convém para ganhar as quotas da tonelagem; o engajamento de tribulação não nacional é permitido livremente e, além disto, carecem de poder (ou disposição) para impor os regulamentos nacionais ou internacionais aos “seus” armadores. (ITF, 1993: 24)

Com o processo de globalização, o que era anteriormente definido como “pirataria” passou a ser legitimado, com a Bandeira de Conveniência que está se expandindo cada vez mais pelo mundo, embora não atenda sequer a Convenção 147 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre as normas mínimas do trabalho da gente do mar.

### **1.2.2 - A MARINHA MERCANTE NACIONAL.**

A questão que se coloca no caso brasileiro é como o governo e armadores vêm se comportando a fim de tornar a Marinha Mercante Nacional mais competitiva diante das Bandeiras de Conveniência?

O Governo sancionou no ano de 1997, a nova Lei de Cabotagem (Lei n. 9.432/97), que instituiu o Registro Especial Brasileiro (REB). Os navios inscritos neste novo registro passam a contar com algumas vantagens, a fim de que possam fazer frente às Bandeiras de Conveniência. Algumas delas foram isenção das receitas dos fretes de importação e exportação de mercadorias na base de cálculo do Imposto de Importação por navio de bandeira nacional; isenção das contribuições para o PIS e o CONFINS e o financiamento oficial para construção, conversão, modernização e reparo de embarcações pré-registradas no REB. (Revista Portos e Navios, 1997: 8)

Embora o Registro Especial Brasileiro tenha mantido os direitos trabalhistas atrelados à Constituição Federal, aboliu a exigência anterior de que 2/3 da tripulação seja brasileira. (Unificar, 1997: 8) Com o novo registro apenas há obrigatoriedade para a empresa (armador), de que seu comandante e seu chefe de máquinas sejam brasileiros, permitindo a contratação de trabalhadores de outras nacionalidades concorrendo a uma vaga no setor, sob as mesmas condições que o trabalhador brasileiro.

Porém, outros procedimentos vêm sendo tomados pelos armadores de navios mercantes nacionais, a fim de se tornarem competitivos frente às BDCs: o corte do número de tripulantes no navio, como também a diminuição do número de trabalhadores efetivos (contratados por prazo de trabalho indeterminado) e aumento do número de trabalhadores interinos (contratados por prazo de trabalho determinado), o que muitas vezes chega a atingir 50% dos tripulantes. Esses últimos são menos onerosos para as empresas, já que não possuem os mesmos direitos do trabalhador efetivo, como indenização por tempo de serviço, multa rescisória, férias, assistência médica, entre outros.

É importante que se liste quem são os armadores nacionais a que estamos nos referindo: PETROBRÁS (FRONAPE), “Lloyd Brasileiro”, Norsul, M/V Frotabelém. Flumar, Cia Paulista de Com. Marítimo, Tupinave, Transroll, Frota Ocênica Brasileira, Metalnave, Di Gregório Navegação, Libra, Cia. Marítima Nacional, Navegação Mansur, Navegação Mozanave, Global, Aliança Brasil, Navegação Antônio Ramos, Conan, Docenave, Tupinave, H. Dantas, Argos Navegação, Navegação Equatorial. (Centro de Capitães, 1998)

### **1.2.3 - A FROTA NACIONAL DE PETROLEIROS (FRONAPE).**

A Frota Nacional de Petroleiros (FRONAPE) foi criada em 25 de abril de 1950, e mais tarde com a criação da Petróleo Brasileiro S/A. (PETROBRÁS) em 1953, foi anexada à mesma e transformada em Unidade Operacional, para atuar com exclusividade no transporte marítimo de petróleo e derivados. (PETROBRÁS, 1998)

Em 1998, a Petrobrás em conformidade ao Artigo da Lei 9478, criou a Petrobrás Transportes S/A (TRANSPETRO), a mais nova subsidiária da companhia, que atuará inicialmente na atividade de transporte marítimo, com a gradativa integração da FRONAPE, conforme seu organograma (em anexo).

A Frota Nacional de Petroleiros, atua no transporte de petróleo e seus derivados do exterior para os terminais marítimos brasileiros e do Brasil para o exterior. Efetua transporte de cabotagem de petróleo, seus derivados e álcool ao longo da costa. Realiza também transporte de minério para o Oriente e o de produtos químicos entre o Brasil, Argentina, Europa e Golfo do México. Tem atuado no Sistema Provisório para produção de petróleo em águas profundas, da PETROBRÁS, para a qual destinou cinco navios, e está fazendo a conversão de quatro de seus maiores navios para esta finalidade. (PETROBRÁS, 1998)

O navio é de grande importância na cadeia produtiva da PETROBRÁS, pois quase 100% do óleo processado em suas refinarias (bacias oceânicas e alto amazonas), como também o importado, é transportado de navio e grande parte dos derivados obtidos retornam à bordo para distribuição na costa ou exterior. (PETROBRAS, 1998)

A FRONAPE é a maior frota de petroleiros do Hemisfério Sul e a quinta maior em tonelage no mundo, fazendo parte de sua frota diversos tipos de navios, conforme quadro a seguir:

Navio Tanque	Adequado ao transporte de carga líquida que pode ser petróleo bruto, óleo combustível, querosene, gasolina, óleo diesel, etc.
Navio Propaneiros	Também chamado de navio GLP, adequado ao transporte de gases liquefeitos de petróleo (propano, butano, amoniabutiadieno)
Navio Químico	Destinado ao transporte de produtos químicos
Navio Graneleiro Combinado (O/O)	Destinado ao transporte de graneis sólidos ou líquidos.

Fonte: PETROBRÁS - Dirin/Setre.

A FRONAPE vem se destacando também no cenário internacional como uma das frotas que menos polui o meio ambiente marinho (gráficos em anexo). A fim de se tornar mais competitiva e atendendo aos requisitos internacionais previstos no International Safety Management Code (Código ISM) - lei em vigor desde julho/1998 - que tem como princípio que cada empresa deve ter um sistema de Gerenciamento de Segurança e Prevenção a Poluição, certificado pelas classificadoras American Bureau of Shipping (ABS), e Bureau Veritas (BV), a FRONAPE implantou o Sistema de Segurança e Prevenção de Poluição (SSPP), onde foram estabelecidos, entre outros: procedimentos de emergência, treinamento em local de trabalho, treinamento de incêndio e salvatagem, bem como palestras elucidativas.

#### **1.2.4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL MARÍTIMA, TRABALHO EMBARCADO E NORMAS REGULAMENTADORAS.**

A formação profissional marítima se faz em dois níveis (Oficiais e Guarnição) e de forma bastante distinta entre si, porém ambos os cursos de responsabilidade do Ministério da Marinha.

O curso de formação de Oficiais da Marinha Mercante 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 quatro anos, sendo que o primeiro ano corresponde ao Programa de Instrução no Mar (PIM), onde o futuro oficial passa por todo um período de adaptação ao mar e ao seu final deve optar entre a categoria de náutica ou máquinas. Após o período de três anos e seis meses ele passa por um período de seis de estágio (praticagem) em navio mercante e ao término dos quatro anos de estudos recebe o diploma de Bacharel em Ciências Náuticas e é encaminhado a uma empresa de navegação.

Já o curso de formação de Guarnição, é dividido em dois blocos: categoria de máquinas e convés, e categoria de câmara e saúde. 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 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).

As disciplinas básicas em ambos os cursos são: marinharia, primeiros socorros (exceção à Enfermeiro e Aux. de Saúde), combate a incêndio, sobrevivência de naufrago, noções básicas de estabilidade e prevenção de poluição do meio aquático. Regras para evitar abalroamento no mar e noções básicas de navegação são específicas à categoria de convés e medidas preventivas em operações e motores à categoria de máquinas. (PREPOM, 1999: 122 e 146)

Cabe ressaltar aqui, que em nenhum momento do CPAA e CPAB os futuros trabalhadores marítimos desenvolvem qualquer atividade a bordo de navio e o que é mais importante, no mar.

Após a conclusão do curso com aprovação, o futuro trabalhador marítimo recebe a Carteira de Inscrição e Registro (CIR) que o habilita ao embarque. De posse da CIR, o trabalhador assina junto à empresa (armador) um contrato de embarque, que o coloca à disposição da mesma para a realização das viagens. Este período é de duração média de seis meses (duas viagens redondas - ida e volta), podendo em alguns casos ultrapassá-lo. Uma vez embarcado no navio (que tem como característica seu funcionamento ininterrupto, pois o mesmo deve estar em funcionamento durante as 24 horas do dia durante todo o percurso), o trabalhador fica limitado a este espaço. Este confinamento só se altera se por ocasião da chegada a um porto em sua nação, o tripulante puder ir à terra em períodos de folga, ou em caso de porto no exterior, houver permissão oficial por parte das autoridades locais para o desembarque. Se nenhum dos dois casos

ocorrer, o trabalhador pode ficar confinado no navio durante todo o período embarcado.

E sob que outras condições a bordo o trabalho é realizado?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), “considerando existirem condições de trabalho desumanas, com grau elevado de injustiça, miséria e privações para um grande número de trabalhadores, e que a omissão de qualquer nação em adotar um regime de trabalho digno, é um obstáculo aos esforços de outras nações em melhorar as condições de vida e trabalho”, estabeleceu algumas convenções e recomendações. As normas mínimas para o trabalho da gente do mar está estabelecida na Convenção 147 da OIT.

Entre as disposições fundamentais desta convenção estão:

“Artigo 1º

a) - Salvo disposições em contrário neste Artigo, esta Convenção aplica-se a todo navio de mar, de propriedade pública ou privada, empregado para fins comerciais, no transporte de cargas ou de passageiros ou em finalidades comerciais.

Artigo 2º

Todo País membro que ratifica esta Convenção obriga-se:

a) a promulgar leis ou regulamentos que estabeleçam para os navios matriculados em seu território:

i) normas de segurança, inclusive as que dizem respeito a aptidão da tripulação, a horas de trabalho e a seu efetivo, para salvaguarda da vida humana a bordo;

ii) sistema adequado de seguridade social;

iii) condições de emprego e de vida a bordo, na medida em que, a seu critério, não estejam cobertas por convenções coletivas ou impostas por tribunais competentes, de modo a obrigar do mesmo modo armadores e marítimos interessados, verificando que as disposições dessa legislação sejam, no seu todo, equivalentes às convenções ou aos artigos de convenções relacionadas no Anexo à presente Convenção, na medida em que o País membro não estiver de outro modo, obrigado a cumprir as convenções em causa;

b) a exercer efetivamente sua jurisdição ou controle sobre os navios matriculados em seu território no que concerne a:

i) normas de segurança, inclusive as que dizem respeito à aptidão da tripulação, a horas de trabalho e a seu efetivo, prescritas pela legislação nacional;

ii) funcionamento do sistema de seguridade social prescrito pela legislação social;

iii) condições de emprego e vida a bordo prescritas pela legislação nacional ou impostas por tribunais competentes de modo a obrigar, da mesma maneira, armadores e marítimos;

e) assegurar que marítimos engajados em navios matriculados em seu território sejam devidamente qualificados ou formados nas funções para as quais são contratados, tendo em vista o que dispõe a Recomendação sobre a formação profissional dos marítimos, de 1970;

f) assegurar, por meio de inspeções ou por outros dispositivos apropriados, que os navios matriculados em seu território estejam conformes às convenções internacionais do trabalho que tenha ratificado, aplicáveis e em vigor, à legislação requerida pela alínea a) deste Artigo e, de acordo com a legislação nacional, aos contratos coletivos aplicáveis;

g) abrir inquérito oficial sobre todos os acidentes marítimos graves que envolvam navios matriculados em seu território, especialmente quando há feridos e/ou perda de vida humana, cujo relatório final deve ser normalmente tornado público;

#### Artigo 4º

a) Se um país membro, que ratificou esta convenção e em cujo porto um navio faz escala, no curso normal de sua rota ou por razão inerente à sua exploração, recebe uma queixa ou tem prova de que esse navio não satisfaz às normas constantes desta convenção, após sua entrada em vigor, pode enviar relatório do país de matrícula do navio, com cópia para o Diretor Geral do Secretariado Internacional do Trabalho, e tomar as medidas necessárias para sanar toda situação a bordo que represente claramente um perigo para a segurança ou a saúde.” (OIT, 1976: 73-77)

Além da Convenção 147 ratificada pelo Brasil e promulgada pelo decreto nº447 de 07 de fevereiro de 1992, o trabalhador marítimo brasileiro pode contar com as normas que regulamentam o trabalho do Ministério do Trabalho. De importância fundamental e particularmente articuladas entre si, são de aplicação obrigatória por parte de todos os empregadores no sentido de salvaguardar o trabalhador no trabalho.

“NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores, bem como os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem



observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos serem ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

NR 9 - Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA). Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. Suas ações devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.”

## CAPÍTULO 2 - QUESTÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS.

### 2.1 - DELINEAMENTO DA PESQUISA.

Em ocasião de estudo direcionado à Vigilância Sanitária em Portos, quando da realização de monografia<sup>7</sup> de conclusão do Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador (CESTEH/ENSP/FIOCRUZ), já citada na introdução desta dissertação, o que chamou minha atenção foi o fator solidão. Nesse estudo mantivemos contato com tripulantes de três navios e cerca de 90% dos entrevistados relataram ser o isolamento<sup>8</sup>, o que mais os atinge, “algo que não gostam de pensar”. Constantemente ocupam seus espaços livres (para lazer e descanso) com tarefas, pois o mesmo trabalho que é fonte de isolamento e solidão, parece prestar-se também, à tentativa de minimizar ou até mesmo superar esta mesma solidão de que é fonte geradora, na medida em que a tripulação continua a trabalhar em seus momentos de folga, que seriam destinados, a princípio, ao descanso e ao lazer. Esse fato, segundo relato dos próprios trabalhadores, se dá para “ocupar o tempo e não ter tempo para pensar na família, nos amigos e no mundo que está lá fora, para não se sentir só”.

Este “debruçar-se sobre o trabalho” pareceu-me um minimizador do sofrimento, isto é, a possibilidade de uma descarga psíquica adequada.

Ao retornar ao campo para o desenvolvimento desta pesquisa, outros elementos se somaram, pois com a atual política de redução de custos houve “enxugamento” da tripulação e queda do nível de remuneração salarial. O que esses fatores aliados ao isolamento vivido pelos trabalhadores enquanto embarcados podem acarretar à economia psíquica dos trabalhadores?

A hipótese sustentada é de que: a organização do trabalho embarcado isola o trabalhador do convívio familiar e social, ocasionando o sofrimento psíquico. Porém, o trabalhador alivia o sofrimento a partir da descarga psíquica possibilitada pelo espaço de liberdade e de criatividade que dispõe para a realização da tarefa. A redução do efetivo de trabalhadores e a possível intensificação da carga de trabalho podem estar funcionando como inibidores deste espaço de liberdade e criatividade na realização das tarefas, impossibilitando uma descarga psíquica

adequada ao alívio do sofrimento decorrente da solidão. Aliada a estes fatores, a queda na remuneração salarial (que implica em perda do reconhecimento profissional, social e pessoal), pode intensificar o sofrimento.

A presente investigação tem como objetivos gerais: descrever sinteticamente algumas das atividades desenvolvidas a bordo, bem como a dinâmica das relações de vida e trabalho e iniciar uma avaliação dos efeitos da política de redução de custos (diminuição do número de tripulantes e rebaixamento salarial), sobre a saúde/saúde mental dos trabalhadores. E como objetivo específico, confrontar as condições de vida e trabalho observadas a bordo com as Normas Reguladoras (NRs 7 e 9) do Ministério de Trabalho e Convenção 147 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## **2.2 - SOBRE O SOFRIMENTO PSÍQUICO.**

Alguns autores têm estudado a dinâmica das relações homem/trabalho e suas conseqüências para a saúde mental dos trabalhadores. Embora haja algumas discordâncias no plano teórico, é amplamente reconhecido que o trabalho, sua organização e execução de tarefas, pode causar efeitos negativos à economia psíquica do trabalhador, acarretando em sofrimento.

Christophe Dejours (1998) reconhece a existência de três fases distintas de pesquisas em Psicopatologia do Trabalho. A primeira, desenvolvida entre 1945 e 1965, estava centrada nos estudos sobre as perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho. Esse modelo entra em crise quando a expectativa de encontrar uma doença mental específica do trabalho - em analogia às doenças geradas por substâncias como a silicose e a asbestose, que são produzidas por produtos específicos - é renunciada. Ao longo de quase 15 anos as pesquisas sobre esse tema são paralisadas, pois parecia impossível extrair qualquer conclusão sobre a relação trabalho/saúde mental. A segunda fase dos estudos se define no deslocamento de uma “psicologia da doença” para uma “psicologia para a normalidade”, sendo essa considerada como um enigma. A nova disciplina, denominada de Psicodinâmica do Trabalho, está interessada na dinâmica das

relações dos homens em situação de trabalho e nos mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelos trabalhadores (portadores de histórias singulares) nas situações de trabalho para fazer frente ao sofrimento. Uma terceira fase estaria em curso, quando Dejours enuncia que a organização do trabalho se torna um enigma no sentido de que ela aparece como uma relação social e não mais como um conjunto de exigências (*contraintes*) rígidos e estáveis. O que passa a interessar não é a diferença entre a organização prescrita e real, mas sobretudo a recomposição das tarefas e sua redivisão entre os trabalhadores.

A Psicodinâmica está preocupada com a origem e transformações do sofrimento mental vinculado à organização do trabalho e as “estratégias e ideologias defensivas” desenvolvidas pelos trabalhadores individual e coletivamente para fazer frente ao sofrimento.

“O sofrimento designa então, em primeira abordagem o campo que separa a doença da saúde. (...) Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la as suas necessidades e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento e da luta contra o sofrimento.” (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994: 15)

Mais adiante ele acrescenta:

“A Psicopatologia do Trabalho tem como objeto de estudo o sofrimento no trabalho. Sofrimento compatível com a normalidade e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico, mas que implica toda uma série de procedimentos de regulação. O sofrimento será concebido como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem estar) psíquico.” (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994: 127)

Outro aspecto importante ressaltado por Dejours diz respeito aos dois tipos de carga psíquica no trabalho: positiva e negativa. A carga psíquica negativa

estaria relacionada a um trabalho escolhido livremente ou que pode ser livremente organizado e executado, oferecendo assim vias de descarga mais adaptadas às necessidades, tornando-se um meio de relaxamento. O trabalho que permita ao trabalhador essa “descarga psíquica” seria um trabalho equilibrante. Caso contrário, quando a via da “descarga psíquica” é fechada o trabalho é fatigante, pois não permite ao trabalhador atividades fantasmáticas, criativas, originando fadiga e astenia.

Dejours (1991) nos diz que “o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde e favorece seja a doença, seja a saúde” (1991:13) e distingue, posteriormente dois tipos de sofrimento: patogênico e criador. Neste o desafio é modificar o destino do sofrimento e favorecer a transformação:

“Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde. Quando ao contrário, a situação de trabalho, as relações sociais de trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido de sofrimento patogênico, o trabalho funciona como mediador de desestabilização e de fragilidade da saúde.” (Dejours, 1994: 137)

Dejours (1994) destaca também o papel da organização do trabalho, como a vontade de um outro que se impõe ao trabalhador, e se opõe ao aparelho psíquico e o desejo do sujeito. E nos diz:

“Se a psicanálise não tem nada a dizer sobre o trabalho, em compensação ela coloca essa questão fundamental a partir da qual se constrói a Psicopatologia do Trabalho: qual é o lugar do Sujeito no trabalho e de que liberdade ele dispõe para elaborar um compromisso nos conflitos que surgem no confronto de sua personalidade e de seu desejo com a organização do trabalho?” (1994: 42)

Freud (1930), em o Mal Estar na Civilização, destaca alguns métodos utilizados pelos homens para o alívio do sofrimento. Entre eles está a sublimação,

que embora pouco trabalhado por Freud, seria um método que pertence mais ao estudo da mente normal do que ao da neurose. Ele escreve que:

“Outra técnica para afastar o sofrimento reside no emprego dos deslocamentos da libido que nosso aparelho mental possibilita e através dos quais sua função ganha tanta flexibilidade que consiste em reorientar os objetivos instintivos de maneira que eludam a frustração do mundo externo. Para isso, ela conta com a assistência da sublimação dos instintos. Obtém-se o máximo quando se consegue intensificar suficientemente a produção de prazer a partir das fontes do trabalho psíquico e intelectual. Quando isso acontece, o destino pouco pode fazer contra nós. Uma satisfação desse tipo, como por exemplo a alegria do artista em criar, em dar corpo às suas fantasias, ou a do cientista em solucionar problemas ou descobrir verdades, possui uma qualidade especial que sem dúvida um dia poderemos caracterizar em termos metapsicológicos. Atualmente, apenas de forma figurada podemos dizer que tais satisfações parecem “mais refinadas e mais altas”. Contudo, sua intensidade se revela muito tênue quando comparada com a que se origina da satisfação de impulsos instintivos grosseiros e primários; ela não convulsiona o nosso ser físico. E o ponto fraco desse método reside em não ser geralmente aplicável, de uma vez que só é acessível a poucas pessoas. Pressupõe a posse de dotes e disposições especiais que, para qualquer fim prático, estão longe de serem comuns. E mesmo para os poucos que os possuem, o método não proporciona uma proteção completa contra o sofrimento. Não cria uma armadura impenetrável contra as investidas do destino e habitualmente falha quando a fonte do sofrimento é o próprio corpo da pessoa.” (1930: 98)

Em nota de rodapé Freud acrescenta:

“A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à

preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou constitucionalmente reforçados. No entanto, como caminho para a felicidade o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob a pressão da necessidade, e essa natural aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis.” (1930: 99)

Dejours (1994), tomando como base a abordagem psicanalítica de Freud, destaca a importância da sublimação no que se refere ao trabalho. A sublimação seria um processo psíquico pelo qual as pulsões ditas *parciais*, ou seja aquelas que não são submetidas a autoridade e ao primado do genital, encontram uma saída dessexualizada no campo social. Este processo estaria estreitamente ligado a dimensão narcisista do Ego e logo indissociável das exigências do Ideal trazidas pelo Ideal de Ego. Ele nos diz ainda que:

“A sublimação, portanto, é caracterizada em resumo, por três elementos: ela se dá no campo social e notadamente no trabalho; ela é sempre associada às aspirações narcisistas, ela é animada pela parte perversa da sexualidade”. (1994: 37)

Jardim (1997), a partir de sua experiência clínica com trabalhadores, nos mostra os diferentes lugares atribuídos ao trabalho pelo fator cultural ao longo dos séculos, e como este veio a ser constituinte do sujeito, enquanto medida de valor na Sociedade Moderna, bem como o Ideal do Eu, instância que estrutura o sujeito psíquico, vem contribuir na constituição do traço identificatório “ser-trabalhador”. Jardim, destaca Freud em *Sobre o Narcisismo: Uma Introdução* (1981: 119), que nos diz que:

“O Ideal do Ego desvenda um importante panorama para a compreensão da psicologia de grupo. Além do seu aspecto individual, esse ideal tem um

aspecto social; constitui também o ideal comum de uma família, uma classe ou uma nação.” ( Jardim, 1997: 84)

“Realizar o Ideal do Eu é uma exigência imposta ao Eu”, onde a harmonia interna do sujeito depende do nível de aproximação do EU atual e o Ideal do Eu. “Não se nasce trabalhador, torna-se trabalhador. O Trabalhador, quando marcado pelo Ideal do Eu, engendra um sujeito trabalhador, ou seja, inscreve esse trabalhador na via de um tornar-se, de um vir a ser.” (Jardim, 1997: 85)

Logo, a perda da identificação do sujeito trabalhador, seja por desemprego, mudança de setor, etc., leva o trabalhador ao sofrimento, “faz a alma sofrer”.

## **2.3 - PROCEDIMENTOS.**

### **2.3.1 - A PRÉ-PESQUISA.**

Após levantamento bibliográfico acerca do trabalho marítimo e em especial do trabalho embarcado em navios e constatada à escassez de estudos publicados, a primeira etapa da pesquisa foi de caráter exploratório junto a trabalhadores marítimos de terra, tendo em vista o levantamento de dados sobre ambos (trabalho marítimo e trabalho marítimo embarcado) e a viabilidade de realização de trabalho de campo a bordo de navio da FRONAPE, em viagem de longo curso.

Essa fase exploratória teve início em junho de 1997, quando foram realizados vários contatos com diversos trabalhadores do setor marítimo (FRONAPE, CONTTMAF, ITF, FNTTMF).

Em fevereiro de 1998, foi confirmado o meu embarque para a realização do presente estudo, pelo Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais (CONTTMAF), após contato do mesmo com o Gerente da Inspeção Geral (INGER) da FRONAPE. Nos meses de março, abril e maio mantive contato permanente com o setor, para a preparação de toda a documentação e os procedimentos para o meu embarque.



No dia 25 de maio de 1998, fui a bordo do O/O Japurá que tinha como destino o Porto de Dubai (Emirados Árabes Unidos) para reparo. A princípio faria toda a viagem, e desembarcaria no Golfo Pérsico, de onde eu retornaria em outro navio da Frota.

Logo após o meu embarque houve uma palestra a bordo do O/O Japurá, onde fui convidada a falar sobre a minha presença a bordo e a proposta de meu trabalho. Fiz uma breve exposição sobre o meu primeiro contato com os trabalhadores marítimos embarcados, por época da confecção de monografia, e sobre a questão formulada por alguns tripulantes: em que o nosso trabalho poderia ajudá-los à melhorar as condições de trabalho e vida a bordo?

### **2.3.2 - A DEMANDA.**

Dejours (1994) enfatiza que entre as condições em que a demanda se formula é necessário que “haja interlocutores para ouvir, receber e levar em consideração a palavra dos trabalhadores sobre seu sofrimento”. (1994: 69)

A partir da questão dos tripulantes citados procurei reconstruir a demanda inicial com a tripulação embarcada, colocando-se disponível para ouvi-los.

Informei-lhes sobre a minha proposta de observação de suas atividades diárias a bordo, da realização de entrevistas individuais com os tripulantes que se colocassem como voluntários e da importância de suas participações no estudo. Esclareci aos trabalhadores o lugar que a FRONAPE ocupava em meu estudo, ou seja, o local de facilitador para realização do meu trabalho, já que o viabilizou permitindo o meu embarque, sendo esse o único vínculo entre a empresa e eu.

Nos primeiros dias a bordo fiz observações gerais sobre as situações de trabalho e fui procurada por alguns trabalhadores que trouxeram uma demanda de terapia. Esclareci que a minha proposta era de um estudo sobre o coletivo dos trabalhadores e não de realização de clínica individual. Embora estivesse disponível a ouvi-los, esta não era uma escuta clínica-terapêutica.

### **2.3.3 - O TRABALHO DE CAMPO.**

Após esse primeiro contato com a tripulação ficou decidido que eu dedicaria algum tempo à observação de determinadas tarefas, já que seria impossível observar todo o trabalho a bordo, principalmente porque o navio fica em funcionamento as vinte e quatro horas do dia. As observações a bordo foram realizadas tendo como principal referencial a definição de observação participante estabelecida por Schwartz & Schwartz e citada por Minayo (1989):

“como um processo pelo qual mantém-se a presença do observador numa situação social, com a finalidade de realizar uma investigação científica. O observador está em relação face a face com os observados e, ao participar da vida deles, no seu cenário cultural, colhe dados. Assim o observador é parte do contexto sob observação, ao mesmo tempo modificado por este contexto.” (1989: 135)

Passei todo um dia acompanhando o Oficial de Náutica em seu serviço de “quarto”, acompanhei também vários momentos da baldeação dos tanques e todo um dia de trabalho na remoção de resíduos pelo pessoal de convés, além de um dia no Centro de Controle de Máquinas e Casa de Máquinas. Esperava voltar a observar essas atividades mas fui surpreendida com o meu desembarque na África do Sul no dia 08 de junho de 1998.

Foram realizadas onze entrevistas com tripulantes voluntários e das diversas funções a bordo dentre os 28 tripulantes que atendiam ao critério pré estabelecido para a pesquisa: estar trabalhando embarcado em navio de longo curso há mais de 6 meses. Entre os três tripulantes excluídos da pesquisa um fazia sua primeira viagem de longo curso e os outros dois haviam recebido a Carteira de Inscrição e Registro (CIR) e aquele era o seu primeiro embarque.

A etapa a seguir consistiu na elaboração do diário de campo e transcrição das fitas, contendo os relatos dos trabalhadores em entrevistas, e o retorno à FRONAPE para esclarecimento de dados técnicos, a fim de melhor entendimento das observações realizadas a bordo.

## **CAPÍTULO 3 - O O/O JAPURÁ.**

### **3.1 - ESPECIFICAÇÕES GERAIS.**

O O/O Japurá é um navio graneleiro combinado Ore/Oil, destinado ao transporte de minério para o Oriente, e de óleo do Oriente para o Brasil. Tem cerca de 21 anos de fabricação, mede 273,5 metros de comprimento e 44,5 metros de largura (também chamada de boca) e a sua capacidade de carga é de 131.661 TPB (Tonelada Porte Bruto).

O navio O/O Japurá partiu de Angra dos Reis (RJ-Brasil) com destino as Docas de Dubai (Emirados Árabes Unidos), onde seria submetido a reparos. Os reparos consistiam em pintura do casco, troca de Casquilho de Mancais da Máquina de Combustão Principal (MCP) e substituição do sistema de radiocomunicação, ou seja, a eliminação da sala de rádio e instalação do sistema Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS)<sup>9</sup>, eliminando a função do 1º Oficial de Rádio, que terá agora as suas atividades realizadas pelos Oficiais de Náutica, que passam a ser responsáveis pela operação do novo sistema.

Sua chegada ao Porto de Dubai estava prevista para o dia 28 de junho de 1998, sendo que haveria uma parada para abastecimento em Fujayra, no dia 25 de junho de 1998.

Sua tripulação era composta de trinta e um homens, sendo que três destes eram extras, solicitados à Empresa devido ao fato do navio estar seguindo para reparos (um desses tripulantes não desenvolveu nenhuma atividade a bordo pois esteve mareado por quase todo o percurso). Estavam distribuídos nas diversas funções e local de trabalho a bordo (ver descrição e siglas em anexo), conforme tabelas a seguir:

Tabela 1 - Distribuição da tripulação por função e área de trabalho.

Tripulação de convés - Total 15

Funções/Siglas	CMT	IMT	1ºON	2ºON	OR	ASD	CTR	MNC	MOC
Nº trabalhadores	1	1	1	2	1	1	1	4	2

Tripulação de máquinas - Total 13

Funções/Siglas	CFM	1ºOM	2ºOM	EL	MEC	BBD	MNN	MOM
Nº trabalhadores	1	1	3	1	1	1	2	4

Tripulação de câmara - Total 3

Funções/Siglas	1ºCZ	2ºCZ	1ºTA
Nº trabalhadores	1	1	1

Dos trinta e um tripulantes a bordo, apenas quinze eram trabalhadores efetivos da Empresa (contratados pelo prazo de trabalho indeterminado), sendo os demais (dezesseis) interinos, ou seja contratados pela empresa por prazo de trabalho determinado. Estes em sua maioria eram Marinheiros ou Moços de Máquinas e Convés e Oficiais de Máquinas.

Tabela 2 - Distribuição da tripulação em efetivos e contratados.

Trabalhadores	Efetivos	Contratados
Números	15	16
Percentuais (%)	48,4	51,6

Tabela 3 - Distribuição da tripulação interina por área de atuação e função.

Tripulação de convés

Funções/Siglas	2ºON	1ºOR	ASD	MOC
Nº trabalhadores	1	1	1	2

Tripulação de máquinas.

Função	2ºOM	MEC	MNM	MOM
Nº Trabalhadores	3	1	2	4

Tripulação de câmara.

Função	2ºCZ
Nº trabalhadores	1

A obra para reparos em navios é feita em períodos de dois em dois anos, podendo em alguns casos ultrapassá-los. Porém para a realização dos reparos, alguns procedimentos anteriores tornam-se necessários, entre eles a limpeza dos porões e tanques de carga, a ser realizada durante o trajeto e devendo estar concluída quando da chegada ao Porto de Dubai. Para um melhor entendimento

das atividades torna-se necessário conhecer a definição de alguns termos da Nomenclatura Naval que se encontram em anexo.

As atribuições dos tripulantes a bordo de embarcações marcantes nacionais e suas penalidades estão descritas de forma genérica (pois destina-se a todo tipo de embarcação) nas Normas de Autoridade Marítima para Aquaviários e Amadores nº 13 (NORMAM 13) do Ministério da Marinha - Diretoria de Portos e Costas - Portaria nº 0029 de 12 de maio de 1998 e no Regulamento Destinado a Fixar as Atribuições de Tripulantes de Embarcações Mercantes Nacionais, também do Ministério da Marinha - Diretoria de Portos e Costa.

Porém, Daniellou, Laville & Teiger (1983: 3) nos chama atenção sobre a distância entre o trabalho prescrito (tarefa) e o trabalho efetivamente realizado pelo trabalhador (atividade). É considerando essa diferença que procurarei apresentar as atividades realizadas a bordo.

### **3.2 - AS ATIVIDADES A BORDO DO NAVIO O/O JAPURÁ.**

As atividades desenvolvidas a bordo são muitas. As realizadas em convés de navio químico foram descritas por Solino (1998). Aqui neste estudo pretendo descrever apenas três atividades que foram por mim observadas, enquanto a bordo do O/O Japurá: a) a baldeação e remoção de resíduos na faina de limpeza dos tanques de carga; b) o serviço de “quarto”; e c) o serviço no Centro de Controle de Máquinas (CCM) e Casa (Praça) de Máquinas, tendo sempre em mente que são realizadas em alto mar, sujeitos às intempéries.

A limpeza dos tanques de carga se dá em três etapas: lavagem de tanque com óleo cru (processo C.O.W.), lavagem dos tanques com água (baldeação), e a remoção de resíduos do tanque.

A primeira etapa da limpeza dos tanques de carga, o processo C.O.W (Crude Oil Washing), utiliza o próprio óleo de carga como agente de limpeza, através dos elementos estruturais do tanque durante a operação de descarga do navio. O emprego do óleo cru como fluído de limpeza aproveita as propriedades de solventes, restabelecendo-lhes as suas características iniciais, incorporando-

lhe a borra e resíduos que normalmente ficariam aderidos às superfícies dos tanques<sup>10</sup>.

Esta etapa é realizada no porto e toda a operação é realizada pelo Bombeador, pelo Imediato no Centro de Controle de Cargas (CCC) e Oficiais de Máquinas no Centro de Controle de Máquinas (CCM), não sendo necessário a descida de qualquer tripulante aos tanques ou porões.

Devo ressaltar aqui que essa etapa da limpeza não foi por mim observada, pois quando fui a bordo do O/O Japurá o C.O.W. já havia sido executado no porto, por época da última descarga. Tomei conhecimento da mesma posteriormente por intermédio de um tripulante.

A segunda etapa é a baldeação (lavagem com água) dos tanques ou porões, que consiste na limpeza com máquinas fixas ou portáteis, que lançam água num giro de 360° a uma temperatura de 70° Célsius. (foto 3)

Essa etapa foi iniciada tão logo o navio O/O Japurá começou a navegar e observei alguns momentos desse procedimento.

Após a baldeação dos tanques de Slop (boreste e bombordo) que receberão os resíduos de limpeza<sup>11</sup>, seguiu-se com a baldeação dos tanques de carga propriamente ditos: os porões (compartimentos centrais) e os tanques (compartimentos laterais)<sup>12</sup>. As máquinas de limpeza (máquinas de butterworth - fotos 4 e 5, 16 e 17) permanecem nos tanques laterais por cerca de doze horas e nos porões centrais por cerca de três horas, pelo fato destes últimos terem anteparas lisas.

Para a colocação das máquinas portáteis e liberação do vapor e gás inerte (fotos 9 e 10) se faz necessário a abertura das escotilhas (fotos 12, 13 e 14) e agulheiro (foto 8) no caso dos porões (tanques centrais), e do domo (fotos 18, 19, 27) e elipse no caso dos tanques laterais (fotos 15, 19 e 26) e a desgaseificação.

A desgaseificação dos tanques é constituída da faina de purgação com gás inerte e posteriormente ventilação (foto 20). A purgação é a circulação de gás inerte no tanque, de forma a manter o teor de O<sub>2</sub> tão baixo quanto lhe for possível, diluindo os gases de hidrocarbonetos. O gás inerte não reage quimicamente com

os outros elementos, sob as mesmas condições que são normalmente encontradas nos tanques de carga. A composição do gás inerte por volume é de: oxigênio O<sub>2</sub> (cerca de 4,2%), dióxido de carbono CO<sub>2</sub> (cerca de 13,5%), Nitrogênio N<sub>2</sub> (cerca de 77%), dióxido de enxofre SO<sub>2</sub> (cerca de 0,3%), água H<sub>2</sub>O (cerca de 5%) e sólidos (cerca de 150 mg por m<sup>3</sup>). A finalidade da instalação de gás inerte é substituir a carga ou lastro, bombeado para fora dos tanques, por um gás de descarga resfriado e limpo (gás inerte) com o teor de oxigênio tão baixo quanto possível para minimizar o risco de incêndio e explosão. (Dirin/Setre - Petrobrás)

Ao liberar o gás inerte, a tripulação de convés se afasta rapidamente posicionando-se contra o vento a fim de não receber o gás diretamente. Dependendo do sentido do vento, o cheiro forte do gás penetra pelo sistema de ventilação do navio e é sentido em toda a superestrutura. Vale ressaltar aqui que, em nenhum momento da faina os tripulantes utilizam qualquer tipo de máscara.

Também na baldeação nenhum tripulante desce ao porão ou tanque e os procedimentos necessários são tomados diretamente do convés pelo Bombeador auxiliado pela guarnição de convés e, indiretamente pelo CCC (Centro de Controle de Cargas) e CCM (Controle da Casa de Máquinas).

Após a baldeação dos porões (que se parecem com uma grande caixa, com tampa removível, o que facilita a liberação dos gases e a ventilação - fotos 10 a 13), os marinheiros podem descer para completar a limpeza com mangueiras.

Nos porões, por serem totalmente abertos e terem as anteparas lisas, pouco resíduo permanece depois da baldeação, sendo mais fácil a remoção do mesmo pela tripulação envolvida. Uma equipe desce ao porão com uma mangueira de 1 ½ polegadas a fim de completar a baldeação do assoalho e dos pocetos<sup>13</sup> (foto 6).

Porém, nos tanques laterais, por serem totalmente cobertos, essa etapa é bem mais complexa. Somente após todos os tanques serem baldeados, desgaseificados (fotos 16 e 18) e ventilados (foto 20), poderá ocorrer a descida aos tanques para a remoção do resíduo (óleo mais o cascalho).

Somente após estarmos no oitavo dia navegando e os tanques laterais estarem sendo preparados há quatro dias para a descida, foram feitas as medições dos gases, para saber se estavam livres para os trabalhadores. Foi feita, nos tanques, a medição do nível de oxigênio através do oxímetro e dos gases explosivos pelo explosímetro. Constatou-se que os mesmos se encontravam nos limites desejados, ou seja, oxigênio acima de 8% (e o mais próximo possível de 21%) e 0% de gases explosivos, podendo assim ter início a terceira etapa da limpeza dos tanques: a remoção de borra de óleo e cascalho (fotos 24 e 25).

### **3.2.1 - A REMOÇÃO DE RESÍDUOS DOS TANQUES DE CARGA.**

É nesta etapa da limpeza que a tripulação do convés desce aos tanques para a remoção dos resíduos retirados das anteparas pelas máquinas de butterworth, e que agora estão depositados no assoalho. A remoção de resíduos dos tanques é bem mais complexa, pois estes são fechados, bastante escuros, mal ventilados e seu assoalho e anteparas apresentam ranhuras. Participam também dessa etapa (bem como das demais) de forma indireta o CCC (com o cálculo e controle da carga de lastro a fim de manter o navio estável, o CCM (na pressão das bombas, aquecimento da água e outras funções) e Passadiço (controle da velocidade e curso da embarcação a fim de mantê-la o mais estável possível e comunicação entre o pessoal no Convés Principal e CCM).

No dia anterior à descida aos tanques foi realizado um exercício intitulado “remoção de acidentado na casa de bombas”, que constou basicamente dos procedimentos de primeiros socorros e a maneira de se proceder no atendimento à vítima, sua correta imobilização e os procedimentos a serem tomados para um atendimento rápido e eficaz. Após a explicitação dos procedimentos foram simuladas situações para que os trabalhadores pudessem colocar em prática as informações recebidas, já que a casa de bombas, sendo um local de confinamento se assemelha à situação que seria vivida nos tanques, caso viesse a ocorrer um acidente. Um trabalhador simulava estar machucado, estirado no chão, e outros prestavam-lhe o socorro adequado. O exercício consistia na maneira correta de colocar a vítima na maca e fazer a imobilização dos braços, pernas e pescoço,



este último com um protetor adequado, a fim de não causar dano à coluna do trabalhador, e a forma como o mesmo deveria estar fixado ao guincho a ser içado para fora da casa de bombas ou tanque.

Neste exercício também foi salientada a importância da utilização da comunicação entre o pessoal de dentro do tanque, de apoio no Convés Principal e do Passadiço (centro de controle de navegação do navio) através do walkie talkie, e foi informada a leitura do nível de oxigênio e gases explosivos dentro do tanque, os quais estavam nos limites desejados.

Ao término do exercício determinou-se que a descida ao tanque para a faina de remoção de resíduos começaria no dia seguinte, às 7 horas da manhã.

Permitiram-me acompanhar do Convés Principal (foto 1) a faina de remoção do resíduo, ao lado dos Marinheiros que ali trabalhavam dando apoio ao pessoal dentro dos tanques.

Há duas maneiras de se descer ao tanque: uma pelo elipse<sup>14</sup> (fotos 19 e 26), que é um buraco bem estreito, mas que dá acesso direto a caverna do tanque, ou pelo domo<sup>15</sup> (foto 19 e 27). Embora o domo pareça ser o acesso mais seguro, pois é a escotilha principal do tanque, sendo bem mais ampla que a elipse, a maioria dos Marinheiros prefere descer pelo segundo. Justificam esta escolha pelo fato de que a descida pelo domo os levaria a atravessar os acessos às cavernas<sup>16</sup> que, segundo os trabalhadores envolvidos na faina são muito estreitos e para poderem atravessá-los é preciso que se arrastem, obstáculo que eliminam ao optarem pelo elipse que dá acesso direto às cavernas.

A faina de remoção de resíduos do tanque foi realizada por cerca de dez trabalhadores que foram divididos em duas equipes. Uma composta de oito trabalhadores que desceram aos tanques, equipados de vassouras, pás, estopas, baldes e sacos plásticos, a fim de retirarem do assoalho e das anteparas do tanque, os resíduos (óleo) e cascalho (ferrugem), que lá permaneceram após a baldeação. A segunda equipe, composta de dois trabalhadores (um deles, o auxiliar de saúde para o atendimento em caso de acidente), que permaneceram no Convés Principal junto aos agulheiros, dando suporte técnico ao pessoal dentro do tanque (iluminação e ventilação do tanque, material para a limpeza,

alimentação) e içando através do burro ou burrico (fotos 21 a 23) os baldes contendo os sacos plásticos com o resíduo do tanque, a serem depositados em tambores (fotos 24 e 25). Cada balde içado continha sacos com resíduo e pesavam cerca de 20 quilos, sendo necessária a ação dos dois trabalhadores para jogá-los dentro do tambor.

A faina de limpeza do tanque exige além da técnica, muito esforço físico. Segundo relato dos trabalhadores, para se passar de uma caverna do tanque a outra é preciso que se arrastem sobre o assoalho. Alguns trabalhadores, um pouco obesos, têm as maiores dificuldades.

Também no convés é exigido bastante esforço físico do pessoal de apoio, pois estes devem içar os baldes e jogar os resíduos dentro dos tambores. Como já mencionei, cada balde pesa aproximadamente vinte quilos, e devo lembrar aqui que dentro do tanque existem oito homens para enchê-los, porém no convés existem apenas dois para jogá-los no tambor.

Quanto à comunicação entre o pessoal dentro do tanque e o pessoal de apoio no Convés Principal e o Passadiço, esta é feita através de walkie talkie. Embora, na fase preparatória para a descida ao tanque (exercício de remoção de acidentado na casa de bombas) tivesse sido apontada a importância da utilização do equipamento para a comunicação e segurança durante a faina, no início dessa operação o walkie talkie não funcionou por problemas de bateria, o que fez com que as equipes do tanque e do convés se comunicassem no grito ou através de sinais no cabo do burrico, vencendo distância de cerca de 24 metros, que corresponde à altura do tanque.

Para que a comunicação fosse possível, os trabalhadores do convés (pessoal de apoio) debruçavam-se sobre os agulheiros, a fim de ouvirem o que era dito pelo pessoal do tanque e se fazerem ouvir por esses. (Torna-se importante ressaltar ainda sobre a comunicação, o tipo de linguagem utilizada pelo trabalhador marítimo, que além das nomenclaturas navais - em anexo - é comum o uso de palavras como: safo, safou, remo-torto, pegou, tá pegando, e a expressão “aqui o coro come e ninguém vê”. Palavras e expressões amplamente utilizadas a bordo de navios e que possuem um significado bastante amplo, só

podendo ser entendidas a partir do contexto em que são ditas e muito utilizadas durante a faina de limpeza dos tanques e porões.) Esse é um dos poucos momentos em que há uma verdadeira descontração por parte dos trabalhadores, possibilitada pelo fato de não poderem ser ouvidos no Passadiço.

Embora seja um momento perigoso, pois a comunicação precária pode levá-los a descer ou içar o balde quando o pessoal do tanque não estiver preparado para recebê-lo ou liberá-lo, ocasionando um acidente, passam a fazer brincadeiras e piadas entre si, não perdendo em qualquer momento o bom humor para que a tarefa possa ser realizada a contento. (O humor do marítimo é outro fator que merece destaque. Segundo relato dos próprios trabalhadores, o humor começa a se alterar a partir do meio da viagem e permanece se alterando durante todo o percurso restante, estando diretamente relacionado ao número de dias em que estão embarcados, à distância ou proximidade de terra e ao tempo em que se encontram longe de seus familiares. Devido ao meu desembarque prematuro - no meio do percurso - não pude observar o fato.)

Debrucei-me sobre o agulheiro na tentativa de ver como era o tanque por dentro, porém não fui bem sucedida. Mesmo estando iluminado através de holofotes, lá embaixo é bastante escuro e nada pude ver (ou quase nada, pois não consegui ver em que local trabalhavam, a única coisa visível era o macacão cor de abóbora vestido pelos trabalhadores).

Outro fator é a temperatura ambiente a que os trabalhadores estão expostos. O pessoal dentro do tanque encontra-se em um ambiente coberto e com temperatura “constante”, porém o mesmo não ocorre com pessoal de apoio no Convés Principal. O trabalho no convés é realizado sob qualquer condição ambiental, ou seja, faça sol ou chuva (assoalho escorregadio), frio ou calor, mar manso ou bravo, vento; os trabalhadores certamente estarão em faina no Convés.

Quando nos aproximávamos da África do Sul, onde era inverno e a temperatura de 17°C., no Convés Principal com o vento, a maresia e às vezes chuva, tínhamos a sensação que essa era bem menor. Porém, o inverso estava sendo esperado quando chegássemos ao Golfo Pérsico, que se encontrava em pleno verão, com temperaturas podendo chegar aos 50°C. Essa variabilidade

climática a que o trabalhador está exposto (associada ao esforço físico necessário para despejar os resíduos nos tambores), resulta numa maior carga física de trabalho para o pessoal de convés.

No início da faina de remoção dos resíduos (tanque nº 1 e nº 2), os trabalhadores estavam limpando um tanque por dia, porém à medida em que se dirigiam em direção à superestrutura, o trabalho começou a ficar mais difícil, e já não conseguiam mais limpar (*fechar*) um tanque por dia, necessitando de dois ou mais dias para cada tanque. Passaram então a colocar o resíduo diretamente no balde e não mais nos sacos plásticos para poupar tempo. Os baldes entretanto foram ficando cada vez mais cheios e mais pesados e nesse momento havia apenas um homem no convés para içá-los e foi preciso reclamar dizendo que “não havia nenhum burro de carga no convés” para que fosse diminuída a quantidade de resíduo no balde.

Embora o horário normal de trabalho no convés seja das 7:00 às 16:00 h, durante a faina de limpeza dos tanques foi comum trabalharem até as 19:00 h sob as luzes dos refletores do Convés Principal.

Após o jantar, parte da guarnição costumava se encontrar no auditório, para assistir um vídeo, jogar cartas ou simplesmente conversar. Os assuntos principais eram as dificuldades e facilidades na faina do dia e as queixas de dores no corpo.

Segundo informação posterior, a faina de limpeza dos tanques do O/O Japurá foi realizada ao longo de todo o trajeto, sendo finalizada no Golfo, e foram retirados mais de 350 tambores de resíduo, cada um com capacidade para 200 litros que foram desembarcados no Porto de Dubai, porém ninguém soube precisar o seu destino posterior.

### **3.2.2 - O SERVIÇO DE “QUARTO” NO PASSADIÇO.**

O “quarto”, consiste de um regime de trabalho onde as 8 horas diárias estão divididas em dois turnos diários e fixos de 4 horas, intercalados por um período de “descanso” de oito horas. É o regime a que estão submetidos os Oficiais de Náutica (ON).

As vinte e quatro horas de um dia de trabalho no regime de “quarto” estavam assim distribuídos entre os três Oficiais de Náutica a bordo do Japurá:

- 1º quarto - das 24:00 às 4:00 h e das 12:00 às 16:00 h, de responsabilidade do 2º Oficial de Náutica (2ºON);
- 2º quarto - das 4:00 às 8:00 h e das 16:00 às 20:00 h, de responsabilidade do 1º Oficial de Náutica (1ºON);
- 3º quarto - das 8:00 às 12:00h e das 20:00 às 24:00 h, de responsabilidade do 2º Oficial de Náutica (2º ON).

Os Oficiais de Náutica desenvolvem sua função (ou melhor, parte dela), no Passadiço (Sala de Controle de Navegação - foto 29), e são responsáveis por atividades relacionadas à navegação, entre as quais estão: traçar a *derrota* (rota/destino) do navio nas cartas náuticas e submetê-la à aprovação do Comandante, fazer as atualizações nas cartas náuticas (que consiste na marcação dos pontos onde se encontram navios naufragados), sinalizações do navio e atualização do diário de navegação, onde devem ser anotadas todas as ocorrências do navio durante o seu “quarto” de serviço, tais como: boletim meteorológico, localização do navio, ocorrência de acidente ou incidente a bordo, etc. Além dessas, o Oficial de serviço tem também a atribuição de “vigia”, pois deve realizar constantemente a leitura dos instrumentos de navegação, principalmente o radar e observação direta das imediações do navio até o horizonte, com a finalidade de detectar a presença de outras embarcações em suas proximidades, para que não ocorra nenhum acidente.

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

Torna-se importante ressaltar também que, além das atividades desenvolvidas no Passadiço em seu período do “quarto”, os Oficiais de Náutica desenvolvem outras atividades em outros locais do navio, durante o período de suposto “descanso”. O 1º Oficial de Náutica, como já mencionado, é o responsável por toda documentação referente aos contratos dos tripulantes a bordo, e as informações sobre os mesmos junto a Empresa. Aos 2ºs Oficiais de Náutica cabe a responsabilidade pelos equipamentos de segurança individuais de trabalho, contra incêndio e salvação (baleiras, bóias, coletes, extintores, sinalizadores, etc.).

Como o serviço de “quarto” encontra-se dividido em 3 períodos, e são três os Oficiais a bordo para executá-lo, torna-se o serviço mais solitário a ser realizado. Se o Comandante, Imediato, Chefe de Máquinas, ou qualquer outro tripulante não subir ao Passadiço, estes trabalhadores permanecem sozinhos, pelo período de quatro horas ininterruptas, desenvolvendo atividades que são monótonas (principalmente em viagens longas, pois não há tráfego) e repetitivas.

### **3.2.3 - O SERVIÇO NO CENTRO DE CONTROLE DE MÁQUINAS (CCM) E CASA DE MÁQUINAS.**

O Centro de Controle de Máquinas fica localizado no Convés Inferior, que está há dois pisos abaixo do Convés Principal.

No CCM está localizado o computador, que fornece aos Oficiais de Máquinas todas as informações sobre o funcionamento das instalações, monitorando variáveis como: pressão, temperatura, vazão, nível e velocidade dos diversos sistemas e equipamentos em operação, como também sobre as válvulas, níveis de água e pressão da caldeira (coração da máquina), para o bom navegar do navio.

Na Casa (Praça) de Máquinas os trabalhadores estão expostos a alto ruído, altas temperatura, vibração e ao óleo combustível, bem como ao risco de explosão e incêndio. A temperatura ambiente está em torno de 40°C, porém nos locais próximos a caldeira pode atingir 50°C ou mais, isto na África do Sul, onde era

inverno. A expectativa da tripulação era de quantos graus atingiria a Casa de Máquinas quando chegássemos ao Golfo Pérsico, onde era verão, e a temperatura deveria estar bem acima dos 40°C.

Embora nas anteparas dos conveses do navio encontrarem-se vários cartazes afixados sobre a necessidade do uso de equipamentos individuais de segurança, e na Casa de Máquinas existirem também vários cartazes informando que não é permitido a permanência neste local sem o capacete e os fones de ouvido, isto na verdade nem sempre acontece. Encontrei alguns tripulantes trabalhando no local, realizando faina de pintura nas anteparas da casa de máquinas, sem a devida proteção.

A Casa de Máquinas apresenta também em seu espaço físico o perigo de se adquirir queimaduras graves, pois as tubulações aquecidas nem sempre apresentam isolante térmico em toda a sua extensão. No O/O Japurá (por ser um navio bastante velho - vinte e um anos), todo o processo de abertura ou fechamentos das válvulas é feito manualmente pelo oficial que se desloca até o local onde se encontra a válvula e com a ajuda de uma ferramenta efetua a sua abertura ou fechamento.

Acompanhei também a descida do casquilho (fotos 30 e 31) pelo guincho, para dentro da Máquina de Combustão Principal (MCP), pelos Oficiais de serviço. Durante a realização dessa tarefa, os Oficiais de Máquinas se comunicam através de gestos e sinais, pois devido ao intenso ruído e aos fones para proteção auricular, torna-se impossível a comunicação pela palavra.

Quando estava para terminar o serviço do 2º Oficial de Máquina (OM), o alarme (uma sirene de incêndio) na Casa de Máquina disparou. Uma válvula havia dado defeito e derramado óleo no piso (Convés Inferior) onde se encontra o CCM. Imediatamente os Marinheiros e Moços de Máquinas, que se encontravam pintando as anteparas da Casa de Máquinas, foram para o local equipados com baldes, estopas, vassouras e pás, a fim de remover o óleo (foto 32). Enquanto isso, o oficial de serviço fazia os reparos na válvula. O procedimento deve ser rápido para que não ocorra algum risco eminente de incêndio ou perda de pressão na caldeira.

### **3.3 - EM SÍNTESE.**

O trabalho embarcado é realizado sob intensa carga de trabalho, seja ela de natureza física, cognitiva ou psíquica.

A dimensão física é amplamente exigida no trabalho de convés, principalmente na faina de limpeza dos tanques, onde o trabalhador deve assumir posturas inadequadas (arrastar-se dentro do tanque e passar horas em pé no convés içando o balde com resíduo e despejando-o no tambor), levantamento de peso (balde com resíduos) durante longas jornadas de trabalho (que excede as 8 horas inicialmente previstas). Todas essas atividades realizadas sob intensa variabilidade climática (sol, chuva, frio, calor, vento, maresia e balanço do mar que contribuem para um maior risco de acidentes). Essa dimensão pode também ser notada na Casa de Máquinas, onde o trabalho é realizado sob altas temperaturas, ruídos e vibrações e o serviço de manutenção e operação de válvulas (fechamento e abertura) é feito manualmente pelo oficial de serviço. Os trabalhadores de máquinas estão também expostos a queimaduras, inalação de vapores de óleo combustível e irritações devido ao contato do mesmo com a pele e olhos devido a falta de utilização de equipamentos de proteção (máscara e luvas), como podemos constatar na foto 32 em anexo.

Já a dimensão cognitiva, essa é mais notável no serviço de “quarto” no Passadiço, onde os Oficiais de Náutica estão submetidos a tarefas repetitivas, monótonas e solitárias, mas devem manter-se sempre atentos durante o serviço de “vigia” (leitura dos instrumentos e observação direta do horizonte), a fim de evitar acidentes com outras embarcações. A atenção é também muito exigida na Casa de Máquinas para superar a “deficiência auditiva” ocasionada pelo alto nível de ruído e o fone de ouvido.

Quanto à dimensão psíquica, esta será apresentada no capítulo 4, mas podemos destacar que o trabalho no Convés e Praça de Máquinas permite um maior espaço para as atividades fantasmáticas possibilitando uma descarga adequada ao alívio da energia psíquica, a partir do prazer na utilização de recursos emanados das experiências do trabalhador e criatividade para a realização da tarefa, principalmente frente à falta de material e equipamentos a



bordo (como é o caso do tambor cortado - foto 20 - e colocado no agulheiro contra o vento com a finalidade de ventilar os tanques de carga). Ao contrário, o trabalho realizado no Passadiço, que pelo seu caráter repetitivo e monótono e a exigência de atenção constante quanto ao radar e horizonte, parece não permitir espaço para as atividades fantasmáticas e conseqüentemente uma descarga psíquica adequada, tornando-se assim, um trabalho fatigante.

Quanto ao objetivo específico de confrontar as condições de vida e trabalho a bordo, com as normas regulamentadoras (NR 7 e NR 9) do Ministério do Trabalho e Convenção 147 da OIT, pude observar um desrespeito quanto ao número máximo de catorze horas de trabalho a bordo e sua contrapartida, ou seja, o mínimo de dez horas de descanso, estabelecido pela última. No Japurá existem jornadas de 16 horas de trabalho e descanso inferior a dez horas, pois é fato comum a bordo, o trabalhador após sua jornada de trabalho ter que dar conta da limpeza do camarote (que é submetido por vezes à revista) bem como de lavar e passar seus uniformes, tarefas que a princípio seriam de responsabilidade do Taifeiro, mas há apenas um a bordo.

Ao que diz respeito à NR 9 - Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA), pareceu-me que o Sistema de Segurança e Prevenção de Poluição (SSPP) da FRONAPE atende as disposições da referida norma. Embora a implantação do SSPP tenha exigido uma maior multifuncionalidade do trabalhador, que deve participar de palestras e exercícios periódicos a bordo, e saber todos os procedimentos de incêndio e abandono do navio, os trabalhadores mencionaram se sentirem mais preparados para as tomadas de decisão frente às situações de emergência, após sua implantação. Porém vale ressaltar com relação aos protetores de segurança individual, a não utilização de máscaras a bordo, seja no convés na liberação do gás inerte, ou na casa de máquinas durante a pintura ou manipulação com o óleo combustível, como também do fone de ouvido pelos Marinheiros de Máquinas e quanto a prevenção ambiental podemos constatar a ocorrência de despejo do resíduo ao mar conforme foto 28 (em anexo).

Quanto a NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PPMSO), esta atende somente aos trabalhadores efetivos, que no caso do Japurá corresponde a 49% da tripulação e que realizam todos os exames médicos

necessários no período de férias (ao desembarcarem), porém com relação aos interinos (que são 51% da tripulação) isso não se aplica.

Torna-se importante ainda ressaltar o desconhecimento do trabalhador marítimo embarcado da existência da Convenção 147 da OIT e das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

## CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES DE VIDA E TRABALHO A BORDO E SOFRIMENTO.

### 4.1 - TRABALHO E CONFINAMENTO.

As relações de vida e trabalho a bordo são marcadas por algumas especificidades, como nos descreve Areias (1987) em seu ensaio literário sobre a sua própria experiência enquanto trabalhador embarcado. Ele nos diz que:

“Há poucos ambientes no mundo como o de um navio. A li se encontra, mesmo se pensando em termos de um cargueiro, gente oriunda das mais variadas regiões, classes sociais, etnias e formações culturais. E somos todos obrigados a conviver intensamente não só no trabalho mas até nas horas de lazer, confinados pelos limites de espaço que nos impõe o navio no mar.” (1987: 29)

No O/O Japurá haviam trabalhadores de nove estados brasileiros estando distribuídos conforme tabela abaixo:

Tabela 4 - Distribuição da Tripulação por Naturalidade.

Estados/Siglas	CE	ES	PA	PB	PE	RJ	RN	RS	SC
Nº Trabalhadores	3	1	2	1	1	19	2	1	1

Goffman (1992), na introdução de seu trabalho sobre as Instituições Totais, define-as 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*<sup>17</sup>.” (1992: 11)

O trabalhador embarcado encontra-se além de confinado (vinte e quatro horas por dia durante todo o percurso ao navio), fortemente administrado. Essa administração no caso do O/O Japurá, pode ser notada sob várias denominações: comando, gerência, hierarquia, disciplina (sobre estas falaremos no próximo tópico).

Goffman distingue ainda as Instituições Totais em cinco agrupamentos e a respeito de um desses agrupamentos ele nos diz:

“Há instituições estabelecidas com a intenção de realizar de modo mais adequado alguma tarefa de trabalho (...).” (1992: 17)

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, como nos mostra a fala do trabalhador que se segue:

“Alegrias são muitas. ...Bota o dinheiro no bolso sabe que chegou em terra, desembarcou, né. É bom, por algum tempo eu to aqui... sei que to em terra, to com dinheiro no bolso, posso fazer o que quero. Acabou-se durante um período. É tô livre, tô solto, saí da prisão (risos).”

Mais adiante Goffman acrescenta que:

“Toda instituição conquista parte do tempo e do interesse de seus participantes e lhes dá algo de um mundo; em resumo toda instituição tem tendências de “fechamento”. Quando resenhamos as diferentes instituições de nossa sociedade ocidental, verificamos que algumas são muito mais “fechadas” do que outras. Seu “fechamento” ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por inibições à saída que estão incluídas no esquema físico.” (1992: 16)

No caso do navio, podemos notar que o esquema físico inibidor é o mar. Ele é uma barreira às relações sociais em geral, pois trabalhador enquanto embarcado está limitado ao navio e à convivência apenas com os demais tripulantes, e nada pode fazer para alterar essa situação até a chegada do navio a um porto. E é sobre esta convivência em confinamento que nos fala esse trabalhador:

“...Muitas coisas que acontecem aqui dentro, acontecem lá fora numa fábrica, num escritório, num banco, num bar com o cara que trabalha dentro de um restaurante. Nas relações interpessoais, você coloca vinte e oito pessoas aqui dentro, cada um com uma motivação diferente, cada um com um sistema diferente e às vezes fica um pouquinho tenso, mas é normal como

se fosse lá fora. Só que lá fora o cara sai do trabalho todo dia. Quando acontece alguma coisa ele vai no bar da esquina, toma uma cervejinha e vai pra casa: - Oi, amor! Pô não sabe o que aconteceu! Aquele cara chato que tá me perturbando.... Aqui eu tenho que ficar. Às vezes de manhã quando eu acordo a primeira pessoa que eu vejo de cara é o cara! (risos)”

O contato social entre os próprios trabalhadores a bordo do navio é limitado, por alguns fatores que veremos mais adiante, mas também pelo número reduzido de tripulantes a bordo. Esse número está entre vinte e quatro e trinta e três homens, e a exigência de funcionamento do navio nas 24 horas do dia impede que toda ou mesmo parte da tripulação seja reunida em um mesmo evento de trabalho ou de lazer, isolando-os de certa forma entre si.

Porém, a partir de minha convivência a bordo do navio, pude perceber que além das “diferenças étnico-culturais-econômico-sociais” descritas por Areias e o confinamento referido por Goffman, outras questões permeiam as relações de vida e trabalho a bordo, entre elas a hierarquia e disciplina.

#### **4.2 - HIERARQUIA, DISCIPLINA E AS DIVISÕES ENTRE OS MARÍTIMOS.**

Goffman (1992) nos coloca as diferenças de administração de vida entre uma sociedade “livre” e as Instituições Totais que tendem ao fechamento, onde:

“Uma disposição básica da sociedade moderna é que o indivíduo tende a dormir, brincar, e trabalhar em diferentes lugares, com diferentes co-participantes, sob diferentes autoridades e sem um plano racional geral. O aspecto central das instituições totais pode ser descrito com a ruptura das barreiras que comumente separam essas três esferas da vida. Em primeiro lugar, todos os aspectos da vida são realizados no mesmo local e sob uma única autoridade. Em segundo, cada fase da atividade diária do participante é realizada na companhia imediata de um grupo relativamente grande de outras pessoas, todas elas tratadas da mesma forma e obrigadas a fazer as mesmas coisas em conjunto. Em terceiro lugar, todas as atividades diárias são rigorosamente estabelecidas em tempo predeterminado, à seguinte, e

toda a seqüência de atividades é imposta de cima, por um sistema de regras formais explícitas e um grupo de funcionários. Finalmente, as várias atividades obrigatórias são reunidas num plano racional único, supostamente planejado para atender aos objetivos oficiais da instituição.” (1992: 18)

E é sob essa administração total, que são estabelecidas as relações não só de trabalho, mas também, de vida a bordo do navio, pois neste não existe uma separação entre o espaço de trabalho e não trabalho. É com o discurso de atender aos objetivos oficiais do navio (ver metas Japurá em anexo), que as relações a bordo, sejam elas de trabalho ou lazer, são marcadas pelo sistema de regras formais e imposta aos tripulantes pelo poder hierárquico a bordo. Enquanto embarcado o trabalhador não tem vida privada, pois segundo a administração tudo deve ser tornado público, caso não seja, alguém cuidará para que se torne (principalmente por serem as anteparas do navio finas, o que permite que se ouça o que é dito mesmo as portas fechadas). O único espaço privado é o camarote, mas este só é utilizado para dormir, pois o trabalhador embarcado não pode se fechar no espaço individual porque isso o leva à saudade da família e dos amigos que ficam em terra, ou seja, os faz sofrer.

Enquanto estive embarcada ouvi várias vezes dos Oficiais, “da necessidade de enquanto embarcados não manterem laços de amizade com a Guarnição”. Atribuem esta necessidade às diferenças culturais e educacionais existentes entre ambos, onde segundo um Oficial a bordo do O/O Japurá: -“O Oficial tem uma outra origem, tem curso superior, já a Guarnição é composta de pessoas sem educação e grosseiras!”. Justificam esse distanciamento entre Oficiais e Guarnição como “algo necessário para impor o respeito e o trabalho ser realizado”. Assim, a disciplina é legitimada e passa a permear todas as relações a bordo, mesmo quando se supõe a existência de uma relação de amizade, como podemos constatar na fala de um Oficial entrevistado:

“Bom, eu, pra mim a relação... é sempre aberta, né. ...Pelo menos aparentemente a relação está sendo tranqüila, né. Aí existe sempre aqueles probleminhas, entendeu. Um camarada que acha que você é amigo dele, e aí tem hora que quer confundir né, amizade com liberdade. ...Existe a amizade e ao mesmo tempo tem que existir aquela hierarquia em relação

aos serviços de bordo, entendeu.”

A disciplina marca o limite de liberdade nas relações de vida e trabalho a bordo, e está presente também na exigência constante do uso de uniforme pela tripulação. Estes devem estar sempre limpos e passados, e muitas vezes o tipo de uniforme a ser utilizado pelo trabalhador é definido previamente pelo Comando e anunciado no *boca de ferro* (alto-falante) em situações como palestras e refeições.

No refeitório a disciplina assume dimensões ainda maiores, pois não é permitido a entrada de tripulante vestido de macacão sob qualquer alegação e a todo momento todos estão pedindo permissão para se movimentar (quando a princípio devesse ser o refeitório um local de descontração e confraternização). Ao abrir a porta para entrar, o tripulante pede licença; ao se dirigir à mesa voltará a pedi-la e esse ato se repetirá tantas vezes quanto ele levantar-se ou sentar-se à mesa. Por último, quando tiver terminado sua refeição, tornará a pedir licença, agora para se retirar. Este excesso de polidez pareceu-me no entanto ir além da disciplina estabelecida pelo poder hierárquico e constituir-se num mecanismo coletivo de defesa contra a possibilidade de conflitos a bordo ou mesmo para que não haja intimidade, pois há uma rotatividade muito grande da tripulação entre os navios e é difícil que a mesma seja mantida em um mesmo navio por muito tempo. A construção de vínculos afetivos a bordo pode vir a implicar em sofrimento, pois a separação pode vir a ser vivenciada como uma perda. Assim, evita-se a intimidade.

A disciplina se faz também presente nas formas de tratamento, quando rigorosamente são utilizadas as expressões, senhor Comandante, senhor Imediato, sim senhor, não senhor.

Lourau (1993: 14), ao falar de sua prática em análise institucional, enfatiza que:

“Nós funcionamos, todos, em todos os lugares, sob a heterogestão, ou seja, *geridos por outrem*. E a vivemos, geralmente como coisa natural.”

Nos chama atenção ao fato de que o instituído é aceito como natural:

“como se os homens tivessem uma natureza de escravos, como se sonhassem estar sempre submetidos a outros homens, (...) como se houvesse uma raça de homens superiores que *naturalmente* detém a propriedade privada *da gestão do mundo*.” (Lourau,1993: 14)

Hierarquia e disciplina estão instituídas na Marinha, tornando-as naturais enquanto procedimento a bordo, mesmo se levadas ao extremo do Comandante se autoposicionar como o *Deus* do navio, onde o não cumprimento ou mesmo o questionamento a qualquer regra disciplinar pode ser considerado, por ele, um ato de indisciplina ou insubordinação, acarretando em advertência ou punição, que neste caso pode ser o desembarque ou demissão.

Hierarquia e disciplina permeiam todas as relações estabelecidas a bordo do navio e dividem a tripulação entre Oficiais e Guarnição. Porém, esta não é a única separação estabelecida a bordo, como nos diz Areias (1987):

“Maior divisão se encontra pela diferença de atividade profissional. Há dois grupos maiores de trabalhadores a bordo: o grupo de convés e o grupo de máquinas.” (1987: 29)

Esta separação se torna ainda mais nítida, se levarmos em conta não só localidade de trabalho (convés x máquina), como também os diferentes horários de trabalho a que estão submetidos, reforçando o agrupamento desses entre si.

Outro tipo de divisão que parece ser estabelecida entre os marítimos diz respeito ao pessoal que trabalha em terra e o pessoal de mar, e vai além da separação física (terra e mar) existente entre ambos. Parece existir um certo “descontentamento”, por parte do tripulante embarcado em relação ao atendimento prestado pelo pessoal de terra, conforme podemos perceber na fala de um trabalhador:

“Estamos com problemas a bordo, precisamos de determinado material, e passamos esse fax, esse rádio pra Empresa. E a Empresa simplesmente diz que não tem conhecimento. Alguma coisa está errada. Tanto é que a bordo, essa insatisfação tá no problema lá de terra. Eles, eu acho uma coisa muito estranha aqui né, que existe uma, um tipo assim, uma discriminação entre



peçoal de bordo e o peçoal da própria Empresa de terra. Não sei porque isso! ...O emprego deles todos lá, pelo menos ali na FRONAPE, gira em torno da gente aqui em cima. Então, às vezes a gente vê até estagiário distratando um Oficial de Náutica, de Máquinas... ou Marinheiro. E essas coisas não deveriam ser desse jeito.”

Esse descontentamento, pode também aparecer sob a forma de sentimento de injustiça vivido pelo trabalhador embarcado em relação ao reconhecimento do seu trabalho, que o afasta da família e do convívio social, além de ser uma atividade perigosa e de grande responsabilidade pelo peçoal de terra (as questões relacionadas ao reconhecimento serão abordadas mais adiante aqui apenas citarei uma fala a título de ilustração), como nos fala esse trabalhador:

“Eu não gosto de me ver mal considerado, em relação a minha função entendeu, ou à responsabilidade que eu tenho na minha mão. ...Mas também o perigo constante de vida, que eu tenho. Porque uma falha humana aqui, não é só um que fica prejudicado. São vários pais de família. E isso a Companhia não vê...”

Porém, cabe ressaltar que durante o meu contato com o peçoal de terra para levantamento de dados sobre o trabalho marítimo, pude perceber que esses se acham também sobrecarregados, principalmente depois das certificações Código Internacional de Gerenciamento de Segurança (ISM Code). A manutenção do Certificado de Gerenciamento e Segurança (SMC) do navio está vinculada à manutenção do Documento de Conformidade (DOC), certificação da estrutura de terra, ou seja, a perda do DOC implica na perda de certificação SMC de todos os navios da Frota.

A separação entre terra e mar vai além do ambiente de trabalho e passa a existir uma dificuldade de conciliação entre terra e mar, no próprio íntimo do trabalhador, como se fossem duas vidas distintas de uma mesma pessoa, conforme fala do trabalhador:

“A dificuldade é você conciliar a vida família e a vida mar. ...É tanto que, na minha família, por exemplo, a minha esposa só veio a bordo uma vez, a milha filha nunca veio, e o meu filho uma vez a bordo. Então, fica muito difícil

saber conciliar.”

A dicotomia terra e mar não se esgota na divisão do profissional marítimo e nem na dificuldade de conciliação das suas duas vidas (vida família = terra e vida mar = trabalho). Ela pode assumir uma relação de vida (terra) e morte (mar) como podemos perceber na fala desse trabalhador:

“É quando eu chego, tô chegando de viagem, tô chegando em casa. Eu sempre peço a Deus, se algum dia eu tiver de morrer, que eu morra quando estiver embarcado, mas quando eu estiver na volta, que ele deixe eu chegar em casa, permita eu chegar em casa.”

Como podemos notar o trabalhador marítimo encontra-se dividido seja por posições hierárquicas (Oficiais x Guarnição), local que desenvolve suas funções (convés x máquinas, terra x mar). Porém, as divisões (separações) parecem não se esgotarem aqui. O mesmo parece ocorrer com os sindicatos de classe que estão subdivididos em categorias de trabalhadores a bordo, não tendo uma única entidade que dê conta de representar todos os trabalhadores marítimos.

Há vários sindicatos que estão divididos, da mesma forma que a bordo a tripulação embarcada, por função e/ou local de trabalho, podendo em muitos casos existirem mais de um sindicato que represente a mesma função.

Abaixo encontram-se relacionados alguns dos sindicatos representativos dos trabalhadores marítimos a título de ilustração dessa divisão:

- Sindicato Nacional dos Enfermeiros da Marinha Mercante.
- Sindicato Nacional dos Oficiais de Máquinas da Marinha Mercante.
- Sindicato Nacional dos Taifeiros, Culinários e Panificadores Marítimos.
- Sindicato dos Práticos, Arrais e Mestres de Cabotagem.
- Sindicato Nacional dos Eletricistas da Marinha Mercante.
- Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços de Máquinas em Transporte Marítimos e Fluviais.

- Sindicato Nacional dos Marinheiros de Transportes Marítimos.
- Sindicato Nacional dos Oficiais de Náutica e de Práticos de Portos da Marinha Mercante.
- Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços de Convés.

A unificação da Categoria Marítima (pelo que se apresenta) se dá apenas em nível de confederação e federações de trabalhadores em transportes, tais como: Confederação Nacional de Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aeroviários e Fluviais (CONTTMAF), Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Fluviais (FNTTMT) e Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF).

#### **4.3 - O COTIDIANO A BORDO.**

O dia a dia do trabalho embarcado em termos gerais é definido pelos trabalhadores como uma rotina, uma monotonia, sem que nada ou muito pouco possa interferir no seu curso, como nos fala esse trabalhador:

“Rotina, uma rotina. Você tem tudo planejado durante o dia. Nunca foge àquilo. Sempre a mesma coisa, tem que se adaptar a isso.”

Para alguns, o que interfere na rotina é a pane, pois o trabalhador pode fazer muito pouco para alterá-la, como nos diz o trabalhador a seguir:

“Sei lá. Eu acho que se torna uma coisa... é sempre a mesma coisa, todo dia a mesma coisa. Não tem uma mudança, não tem uma alteração na rotina. A não ser quando tem um alarme de incêndio, um exercício, mas aí... Eu não gosto dessa rotina de bordo.”

Para outros há duas situações que podem alterá-la: a pane ou a sua liberdade de mudar os seus próprios horários de descanso ou formas de lazer, como nos dizem esses trabalhadores:

“Uma rotina! Uma rotina! Todo dia a mesma coisa. A única coisa que pode acontecer diferente, com relação, no caso do meu serviço, com relação alguma avaria, algum problema que a gente tem que reparar. Caso contrário, sendo uma viagem tranqüila, sem pegar nada, né, a gente chega cair numa rotina. ...Eu tiro de zero às sete, vou tomar café as oito da manhã. ...às vezes tem uma reunião ...e isso vai até quase a hora do almoço. Aí eu almoço e vou dormir, dormir um pouco, descansar... e pego novamente. Então a rotina é a mesma. Então o que a gente faz para sair da rotina, é às vezes, a gente trocar ao horário da gente dormir, da gente descansar. A gente procura alternar isso, pra não ficar a vida monótona. Mas que o na... serviço é uma rotina, é uma rotina!”

“Tento me desligar um pouco do cotidiano. Eu tento variar também. Nem sempre, todo dia fazer as mesmas coisas, certo. Hoje eu assisto um filme de vídeo, essa semana assisto vídeo.... Na semana seguinte não estou mais a fim de assistir filme, vou ficar jogando baralho à noite, pronto! Variando assim eu já estou aqui fazendo isso a quase onze anos. Às vezes o pessoal acha que eu sou meio doido né, por causa disso. ...Não é mole não!”

A rotina também permeia as relações interpessoais a bordo, como nos mostra esse trabalhador:

“É você levantar de manhã, a mesma rotina do dia a dia. Sempre a mesma coisa, e não tem como mudar. As pessoas são as mesmas. Aquele grupo que se confraterniza ali todos os dias, durante meses, indo e vindo, e não tem como mudar.”

Ela ultrapassa as relações de vida e trabalho a bordo e acentua o isolamento social inerente ao trabalho embarcado, fonte de sofrimento psíquico, e passa a ter como única possibilidade de alívio a chegada em terra, como podemos observar na fala desse trabalhador:

“É como você está observando, uma monotonia. Uma coisa bem monótona. Você fica fora da realidade da vida, da sociedade, né. E fica doido pra chegar em terra. Eu sou um, estou doido pra chegar em terra, pelo menos assim, pra espairar um pouco. Vê se muda um pouco, esse dia a dia né,

que se torna meio chato, né. Todo dia a mesma coisa, todo dia sem, sem uma novidade. É isso aí!”

A rotina pode inclusive gerar um sofrimento ainda maior no trabalhador (que tenta se esquecer da condição de embarcado) quando este se percebe impotente diante da “perda de vida”, como nos descreve esse trabalhador:

“Dificuldade maior, é você agüentar essa rotina durante um bom tempo. No caso aqui, são vinte e seis dias de travessia. ...Você se programa pra fazer esses vinte e seis dias, só que chega a um determinado dia que você se liga, que você está embarcado. Opa, eu estou embarcado! ...Cai na real (neste momento o trabalhador emite um ruído e faz um gesto como que se cortando o pescoço) e tenta se adaptar àquilo de novo. ...Então essas fases em que você cai na real que está embarcado e que a vida tá comendo lá fora, que são difíceis!”

#### **4.4 - O TEMPO.**

O tempo a bordo tem algumas outras particularidades além da duração do período embarcado que é de cerca de seis meses (corresponde a duas viagens redondas - ida e volta) e podendo em alguns casos ultrapassá-lo. A primeira diz respeito ao número de dias que compõem um ano de trabalho. Um ano de trabalho em terra eqüivale a um ano cronológico, ou seja, 365 dias, mas um ano marítimo é composto de 255 para contagem de tempo de serviço (aposentadoria). As particularidades entretanto não se encerram aqui.

Vários estudos têm sido realizados acerca do trabalho em turnos e suas conseqüências para a saúde dos trabalhadores.

Ficher (1994), nos diz que:

“O trabalho em turnos é caracterizado pela continuidade da produção e uma quebra da continuidade no trabalho realizado por cada trabalhador.” (1994: 10S)

No caso do trabalho realizado a bordo, este segue o regime de turnos fixos (pela necessidade de manter o navio em funcionamento as 24 horas do dia), variando de acordo com a função e o local a ser desempenhado. Os trabalhadores de convés (Contramestre, Marinheiro e Moço de Convés), por exemplo, tem o horário de trabalho de 7:00 às 16:00hs. Já os tripulantes de máquinas, caso sejam Oficiais, se alternam em três turnos de oito horas. O Marinheiro e Moço de Máquinas seguem o horário dos trabalhadores de convés (7:00 às 16:00hs). Os Oficiais de Náutica, como mencionado no capítulo 3, cumprem o regime de “quarto”. E por último existem funções que não têm um horário fixo, como as de Chefe de Máquinas, Imediato e Auxiliar de Saúde, que devem estar disponíveis sempre que solicitados.

Embora a princípio apenas estes últimos estejam disponíveis ao Comando, a verdade é que qualquer trabalhador pode ser solicitado pelo Comando ou Oficial Superior para desenvolver qualquer outra atividade no navio, caso necessário, mesmo estando no seu período de descanso, ou seja, fora de seu horário “normal” de trabalho (inclusos aqui o horário de oito horas de trabalho determinada por lei, mais o período de horas extras, que no caso da tripulação embarcada são muitas).

Ficher (1994), mais adiante completa dizendo que:

“O trabalho em turnos contínuos, fixos ou rodiziantes, tem sido apontado como uma contínua e múltipla fonte de problemas de saúde e de perturbações sócio-familiares.” (1994: 10S)

A autora aponta que estudos recentes demonstram serem comuns a estes trabalhadores perturbações do sono, que levam à impossibilidade de manter a atenção, ou mesmo a vigília, devido à sonolência; dificuldades de sono em trabalhadores em turnos, principalmente que trabalham à noite; perturbação na ritmicidade circadiana, tendo implicações negativas em muitos processos biológicos de auto-regulação; manifestações psicossomáticas (dor de cabeça, tontura, ansiedade, nervosismo, perda de apetite, fadiga constante). (1994: 12S)

Jardim (1994), nos fala também sobre os distúrbios psicossociais, consequência do trabalho em turnos

“Os trabalhadores em turnos costumam se queixar de uma certa exclusão da vida social devido a uma irregularidade dos horários de repouso: dificuldades de participar de associações regulares (clubes de esportes); de permanecer mais tempo em reuniões familiares e com amigos; de participar da vida coletiva da empresa (reuniões sindicais e atividades políticas). É importante considerar aqui o que se pode chamar de *valor de uso do tempo*, que diz respeito à utilidade do tempo de acordo com diferentes ritmos familiares e sociais.” (1994: 187)

Jardim aponta também às conseqüências dos turnos sobre a saúde mental dos trabalhadores, e nos chama a atenção quanto à “utilidade do tempo de acordo com diferentes ritmos familiares e sociais”, que ela denomina de “valor de uso do tempo”. Faz uma citação a Rutenfranz que destaca a fala de um trabalhador: “*Quarta-feira não é Sábado*”, ao se referir aos esquemas de folgas que não coincide com os das demais pessoas no sistema de turnos contínuos. (1994: 187)

Esse “valor de uso do tempo”, no caso dos trabalhadores embarcados, vai além do esquema de turno citado por Rutenfranz, pois enquanto embarcados o trabalhador está submetido a um “grande turno de trabalho” que leva de seis à dez meses, para que ocorra a sua folga, ou seja, o seu desembarque, e possa retomar aos “ritmos familiares e sociais”.

O trabalhador embarcado, “desconhece” completamente algumas datas comemorativas comuns aos trabalhadores de terra, pois não pode vivenciá-las. Ele não sabe o que é um feriado, natal, carnaval, etc. Para ele “inexistem” datas como aniversário dos familiares (esposa, filhos, mãe), casamentos, formaturas e até mesmo funerais, pois ele jamais pode se comprometer a comparecer, porque com certeza não poderá.

No navio trabalha-se muito e descansa-se pouco. O tempo para dormir enquanto a bordo pode tornar-se ainda menor devido aos fusos horários, onde as horas “roubadas” só serão compensadas em sua viagem de volta. Poucas são as horas que sobram para o trabalhador desfrutar de lazer ou dormir, como vemos claramente na fala de um trabalhador com respeito ao que sente faltar a bordo:

“Dormir mais... Mais tempo né, porque aqui a gente não tem, nem tem tempo pra dormir.”

Em seu artigo publicado no Informativo Marítimo, intitulado: “Fadiga, mal que atinge marítimos de todo mundo”, Sid Wilfson (1985), aponta para o homem do mar como “um candidato à fadiga tanto física com mental”.

Ele nos diz que:

“A própria característica das atividades marítimas acarretam para o homem do mar um nível de fadiga muito mais elevado do que o da maioria de outras profissões. Não apenas tem ele que enfrentar as dificuldades físicas que lhe são impostas, mas se acha, igualmente sujeito a uma quase incessante monotonia.” (1985: 3)

Wilfson, destaca também que os principais fatores relacionados à fadiga seriam o tipo de navio, principalmente os de carga a granel e navios tanques, onde a tripulação é mais exigida fisicamente; a rotina do serviço de “quarto”, onde se trabalha por quatro horas ininterruptas e durante as quais o indivíduo repete sistematicamente o que fez no “quarto” anterior (segundo estudos realizados nos Estados Unidos e Noruega quanto mais repetitiva for a tarefa, maior a incidência de fadiga mental), e o sobre-excesso de horas extraordinárias, especialmente em navios tanques, de transporte de gás e produtos químicos, por ocasião da faina de limpeza e manutenção dos tanques e por insuficiência de tripulação. As conclusões do estudo apontam para a fadiga, os seus efeitos, como a principal causa de acidentes na Marinha dos Estados Unidos.

Outro estudo, porém britânico, também vem apontar o crescimento do estresse e fadiga nas tripulações, sendo a redução das horas de trabalho apontadas como importante e essencial ao combate da fadiga e estresse. (Transporte, 1993: 7)

A questão do tempo enquanto embarcado toma proporções difíceis até para se imaginar. A bordo eles perdem por completo o referencial de mês e principalmente de dia da semana. Todos os dias da semana a bordo de um navio são com certeza, segunda-feira, pois esta traz consigo a possibilidade de toda



uma semana de trabalho pela frente. É isso mesmo que acontece, toda uma semana de trabalho, não importando se é sábado ou domingo. O único dia da semana que é reconhecido logo pela manhã é o domingo, quando há bolo no café da manhã. O bolo é o único referencial de reconhecimento para o embarcado do dia da semana (domingo), que logo se perde para dar início a mais uma eterna segunda-feira, pois o domingo é um dia de trabalho como outro qualquer.

Já o tempo determinado pelas vinte e quatro horas que compõem o dia é bem delimitado, pois toda atividade (café, trabalho, almoço, treinamentos, jantar, palestras, etc) a bordo tem sua hora certa.

Uma outra questão que me chamou atenção é a vivência pessoal do tempo pelos trabalhadores embarcados, em especial os Oficiais, que se referirem a si mesmos como velhos. Embora com idades entre 28 e 44 anos e aparências bastante jovens, justificam essa percepção de si como “velho” em razão da responsabilidade que têm nas mãos (devido não só ao patrimônio financeiro na medida em que um navio vazio, segundo o Imediato, está avaliado em cerca de U\$ 19 milhões, mas também pelas vidas que se encontram a bordo). Porém outras questões podem estar relacionadas ao fato de se sentirem velhos. Durante uma conversa um Oficial a bordo me disse a seguinte frase: “Eu, no auge dos meus vinte e oito anos escuto rock pauleira pra me sentir garotão”. Embora nem em aparência física demonstre ter mais idade.

Outro fator que pode estar relacionado ao sentir-se velhos, pode ser o tempo de aposentadoria que é atingido com pouca idade, já que o ano marítimo para fins de aposentadoria, como já mencionado é de 255 dias e período de formação profissional (NORMAM 13, 1998: 3-6) também é computado ao tempo de aposentadoria, o que faz com que se atinja o tempo de serviço ainda com muito pouca idade (cerca de 45 anos). Importante ressaltar aqui que, embora alguns tripulantes a bordo já tenham computado o tempo para a aposentadoria ou estejam prestes a fazê-lo, é comum dizerem que pretendem trabalhar ainda mais uns cinco ou sete anos. Um Oficial a bordo que já completara o tempo para aposentadoria me disse que não pretendia fazê-la agora. Falou-me também sobre trabalhadores marítimos que se aposentaram e cerca de dois anos mais tarde sofreram um infarto.

Assim, o sentimento de “velho” vivenciado pelo Oficial embarcado pode estar ligado a aposentadoria e ao medo que o fim da atividade profissional os leve a morte num curto período de tempo. Porém essas são apenas hipóteses, que talvez no futuro, possam ser investigadas.

Ressalta-se, por fim, que o tempo a bordo é de grande importância, pois na maioria das vezes é revertido em trabalho para o alívio do sofrimento, como veremos a seguir.

#### **4.5 - A DISTÂNCIA DA FAMÍLIA.**

A família para o trabalhador embarcado assume dois lugares importantes na sua vida de trabalho, embora conflitantes. O primeiro é do estímulo, pois é com o pensamento de que poderá lhe assegurar uma melhor condição de vida, que ele vivência o trabalho embarcado; o segundo é o da perda, da saudade, da distância e de tudo aquilo que está relacionado ao “contato com a terra”. Ela é o núcleo das dificuldades relacionadas ao tempo embarcado, fonte geradora de sofrimento e, simultaneamente, de trabalho. Contém o impulso para trabalhar e o impulso para retornar.

O principal mecanismo de defesa contra o sofrimento é debruçar-se sobre o trabalho; mecanismo utilizado por todos os trabalhadores, mas resultado de duas vivências distintas relacionadas à família: o reconhecimento da falta ou sua negação. Essas vivências estão expressas nas falas abaixo:

“Esse sentimento não acaba, isso é uma constante. A gente nunca consegue esquecer aquelas pessoas que a gente ama, tá. Você pode sim, se ocupar o máximo possível e não vai esquecer. ...Quer dizer, não dá pra esquecer, tudo que você olhar, você lembra, da família. ...Você não mini... não vai conseguir minimizar, vou usar, não vou arredondar a coisa, vou minimizar um mínimo possível que seja possível. ...Ocupando o máximo possível o meu tempo.”

“*Eu* não tenho tempo de me sentir só, nem sentir faltas. Porque a gente vai completando porque a nossa mente ...ela fica sempre ligada no setor

trabalho. Então é muito difícil ele sentir falta de alguma coisa. Muito difícil mesmo! A não ser que a pessoa chega aqui mas não está, não consegue saber que aqui é um setor de trabalho diferente, que ele saiu de terra e veio pra cá. *Ele* tem que se *desligar* daquilo que ele deixou lá, e se *ligar* no setor de trabalho.”

Em ambos as falas acima citadas, trabalho e tempo desempenham papel importante na luta contra o sofrimento, onde o principal mecanismo de defesa utilizado pelo trabalhador é debruçar-se sobre o trabalho. Podemos notar também na fala do último trabalhador uma dissociação (eu... ele), bem como uma identificação com a máquina (ele tem que se desligar... e se ligar...).

Dejours (1987) a partir do trabalho das telefonistas afirma que:

“O sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho, o trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho.” (1987: 103)

Mais adiante Dejours acrescenta:

“O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento.” (1987: 104)

É o que parece ocorrer com os marítimos embarcados que ao se debruçarem sobre o trabalho “para não terem tempo de pensar na família” ou na tentativa de “negar a falta”, acabam por realizar um trabalho “não pago” na busca do alívio do sofrimento. A Empresa parece explorar esse mecanismo em favor da produção, já que segundo relato dos próprios trabalhadores, o trabalho continua a ser realizado e com eficiência mesmo após a redução do número de tripulantes e a deficiência de material a bordo.

O lugar que ocupa a família, na vida do trabalhador embarcado, é privilegiado e esse costuma trabalhar ou mesmo “viver” para ela, como nos dizem esses trabalhadores:

“...Apesar de todas as dificuldades, de todas as saudades que se passa, eu

consegui fazer um patrimônio financeiro, que não conto pra mim, mas para os meus filhos. Eu quero que eles tenham uma boa vida e que possam escolher o que eles queiram fazer!”

“...É o meu ganha pão, né. Sustenta a minha família.... Apesar das dificuldades, mas é onde eu consigo isso.”

“...Aí você passa a viver, a conviver pra eles. E a vida vai se passando, e falando por mim... vejo uma sobrecarga neles. Porque tudo que eu faço, é pra eles. Eles não podem errar e têm que me dar em retorno, tudo que eu faço pra eles, porque atualmente eu só vivo pra eles. Porque o meu maior período é embarcado. Entendeu? Pra mim mesmo, vai sobrar muito pouca coisa!”

Entretanto, poucos conseguem conviver com a família. Não vê os filhos nascerem, e nem crescerem, como também não participa de sua educação:

“...Eu tô um pouco preocupado agora, com meu filho... e está um pouco afastado, tá rebelde e não tá havendo, não estou conseguindo diálogo com ele.”

Se pai ou mãe, ou qualquer parente venha a falecer, ele não pode comparecer à cerimônia fúnebre. Pode inclusive ficar sem notícias da família por longos períodos, já que as ligações internacionais marítimas são muito caras, sendo a comunicação (seja com a família ou com o mundo) apontada como uma das dificuldades:

“É a comunicação com a família, porque aqui é difícil.”

“É de notícias assim do Brasil, ...em relação com o mundo em si. Porque você fica isolado. Você é uma gota no meio de um oceano. Você é um pingo, é um ponto. Você é afastado de todo mundo. Entendeu? Você tá viajando e às vezes não sabe porque a princesa morreu, como foi que morreu. Não parece nada não, mas é cultura, é conhecimento. Você não sabe quando vai ser lançado o próximo foguete, você não sabe se a inflação no Brasil está mantendo ou se vai cair. ...Você está sempre defasado.”

Goffman (1992), nos diz que:

“As Instituições Totais são também incompatíveis com outro elemento decisivo de nossa sociedade - a família. A vida familiar é às vezes contrastada com a vida solitária, mas, na realidade, um contraste mais adequado poderia ser feito com a vida em grupo, pois aqueles que comem e dormem no trabalho, com um grupo de companheiros de serviço, dificilmente podem manter uma existência doméstica significativa.” (1992: 22)

Nas relações sociais estabelecidas a bordo podemos perceber a ausência ou presença de uma “existência doméstica significativa” a bordo, conforme nos mostram as falas dos trabalhadores abaixo:

“...Os amigos que eu considero amigos, são aqueles que você conta pra todos os momentos. Porque amigos que eu considero amigos não são colegas, nem companheiros. Porque os companheiros, eles convivem com você todos os dias mas não participam de sua intimidade. Os amigos são aqueles que você, que eu conto pra todos os momentos e que eu sinto falta, que eu sinto saudades, né!”

“Bem, em relação a mim com as pessoas, eu acho que está tudo normal. Agora eu não sei o que se passa na cabeça de cada um. ...Eu acho que a gente pô... tem uma brincadeira, mas tem um respeito. ...Eu gosto daquele tipo de pessoa pra gente conviver... porque a gente já tá ausente... de casa. ...Ainda chega aqui a bordo, pra trabalhar num ambiente que só tenha atrito. Então pô, você não vai conseguir viver direito... então, aquele que serve pra gente bater um papo, a gente conversa... um papo mais sadio, a gente pode bater um papo tranquilamente. Não importa se seja o Cozinheiro, o Taifeiro, ou Ajudante de Cozinha. Não é preciso, entendeu”.

Nessa segunda fala podemos perceber a importância de se manter uma relação doméstica significativa entre os companheiros de bordo na tentativa de suprir a falta da família.

O isolamento da família, para alguns trabalhadores, é a maior dificuldade enfrentada a bordo como podemos perceber a seguir:

“Dificuldade é isso, tempo fora de casa, do nosso lar. ...A insatisfação, acho que em geral é só isso só. Longe do seio familiar, longe do convívio social em terra, acho que essa é a dificuldade”,

“O que mais sinto falta é da minha família, da minha família.”

“Falta da minha família, né. Do meu filho, da minha filha, da minha esposa, da minha casa, certo!?”

Porém, a família pode ser também, uma das maiores fontes de alegria para os trabalhadores quando do regresso à terra:

“A alegria é saber que... vai chegar em casa, vai desembarcar e ficar lá com seus entes queridos.”

“Alegria é saber que você tá aqui fazendo a viagem... e vamos fazê-la o mais rápido possível né. E depois você vai chegar em casa, vai desembarcar e ficar lá com seus entes queridos.”

“Bem, a maior alegria é quando você vai desembarcar do navio. ...A maior alegria, porque você sabe que vai ficar um ou dois meses em casa, com a esposa, com seus filhos, brincando né.”

Outra fonte de satisfação para o trabalhador embarcado é o desembarque que representa uma possibilidade de um contato social mais amplo seja, com a família, amigos ou outras culturas como nos mostram as falas que se seguem:

“Alegria é quando você chega num porto! Que você vai conhecer pessoas diferentes, culturas diferentes. Alegria maior, quando você regressa. Quando você vê a família, os amigos. E é maior ainda, quando você desembarca.”

“...Quando eu vou pra um lugar eu procuro ler sobre aquele povo... faço uma pesquisa do lugar que eu vou, pra onde eu vou, pra chegar lá e poder indagar, procurar me enquadrar dentro do sistema deles e conversar, não ficar de lado. Nessa hora eu gosto de ir para o meio do povo e ser do povo também!”

A maioria dos trabalhadores embarcados têm poucos amigos em terra, estando o seu círculo social restrito à família. Nesses casos os amigos referidos são sempre irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas, primos e primas:

“Amigos em terra... eu tenho poucos. Pouquíssimos, que realmente não dá para formar um círculo social. Meu círculo social por sinal, se resume praticamente a família. E com a família eu tenho um relacionamento excelente.”

“Os amigos em terra são poucos... são os irmãos e os cunhados. A maioria é embarcado. ...É claro que aqueles que você acha de acordo. Como no caso o “fulano”, ele frequenta lá em casa e eu frequento a dele. Também o antigo Imediato e o Comandante que agora se aposentou!”

Embora um pouco rara, existe a amizade conquistada a bordo (normalmente entre tripulantes que convivem em um mesmo local de trabalho a bordo: convés ou máquinas) e mantida em terra.

Os trabalhadores costumam justificar as poucas, ou nenhuma amizade, devido à falta de tempo para conquistá-las, já que passam o seu maior período embarcados, como podemos notar nas falas que se seguem:

“Bem, amigos em terra, eu não tenho. Isso é uma opção minha.... Amizade é uma coisa muito difícil de conseguir e mais difícil ainda de mantê-la. Então, pelo nosso próprio modo de vida, a gente se encontra na dificuldade de encontrar novas amizades devido à falta de contato em terra mesmo.”

“...Eu não tenho assim muitos amigos. ...É mais aquele pessoal mesmo de campinho né. Amizade mesmo é difícil, né. Porque realmente não tem tempo, o tempo que a gente tem é muito pouco, não dá pra fazer muita amizade lá fora.”

Dejours (1987) nos fala da “*contaminação* do tempo fora do trabalho”, onde o homem condicionado ao comportamento produtivo da organização do trabalho, conservaria o mesmo fora do trabalho. Ele nos diz que:

“O tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem, e os

estereótipos comportamentais não seriam testemunhas apenas de alguns resíduos anedóticos. Ao contrário, o tempo de trabalho e tempo fora de trabalho formariam um contínuo dificilmente dissociável.” (1987: 46)

Mais adiante, Dejours acrescenta:

“...o ritmo de tempo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas antes uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo.” (1987: 47)

Parece que a justificativa do trabalhador embarcado para a falta de amigos em terra “devido à falta de tempo para conquistá-los”, possa ser um resíduo do comportamento enquanto embarcado, onde o trabalhador ocupa o tempo para “não ter tempo de pensar na família”. Conquistar novos amigos, poderia gerar mais sofrimento (seriam mais pessoas para se sentir saudades), pois seu maior tempo é embarcado.

O isolamento afetivo e social a que estão expostos os trabalhadores embarcados pode levá-los a vivenciar um sentimento de solidão como nos mostram as falas que se seguem em resposta às questões; “Você alguma vez já se sentiu só a bordo? O que você faz para minimizar ou tentar acabar com este sentimento?”:

“Já muitas vezes! Várias vezes, mas eu não posso sucumbir por causa disso. Como eu já falei, não posso ficar pensando em família, porque se não me atrapalha o trabalho, principalmente por eu acho que o meu trabalho a bordo é o mais perigoso. ...”

Já! Eu leio, procuro ler, às vezes vejo fotos, às vezes saio e converso com outro companheiro pra tá fugindo um pouco da solidão.”

“Ah, normalmente quando a gente está no camarote pensa “n” coisas. Então nesse momento a gente se sente só. Eu... a imaginação é que navega. Sai daqui e se transporta pra não ficar sozinha, só isso! ...Através de fotos que a gente trás, entendeu? A gente olha e lembra quando foi aquele momento. ...Geralmente quanto desembarco procuro fazer coisas diferentes,



justamente para quando eu chegar aqui no navio, eu lembrar daquilo que fiz. E o tempo passa rápido!...”

“...Quando eu embarco sempre bate aquela solidão. Eu entro no camarote, é aquele vazio, né. Mas eu sempre procuro me ver nos outros, nos colegas, nos vizinhos também que passam a mesma coisa e que estão a mais tempo embarcado. Eu fico pensando e tiro como um consolo pra mim esse fato. Pra mim afastar essa... essa solidão, né!”

“Já me senti duas ou três vezes quando eu fazia a linha do Japão, entendeu. ...Eu evito ficar, porque eu finquei no camarote, eu evito. Eu só fico no camarote pra dormir ou pra estudar. ...Eu evito camarote. Fico sempre na aglomeração, que é pra evitar de pensar em casa. ...Sempre nas concentrações, sempre onde tiver muita gente eu tô no meio.”

“Muitas vezes! ...Muitas vezes só, deprimido! ...Espero o tempo passar. Dando tempo ao tempo! Não tem remédio pra isso! ...Como ela vem, ela vai! ...Para um dia de depressão espera-se um dia melhor! É como se fosse uma dor de cabeça, só que não tem analgésico, pra depressão. Pronto ela vem um dia e para um dia ruim, espera-se outros dias melhores.”

A solidão em alguns casos, pode vir a constituir uma patologia (depressão) como podemos perceber na última fala citada e neste momento, mais uma vez o tempo tem sua importância ressaltada na vida do trabalhador embarcado.

Nesses casos as defesas contra o sofrimento, embora assumida por todos os trabalhadores, é uma defesa individual, porém ela pode ser encontrada na forma coletiva, mas sobre isso, falaremos mais adiante.

#### **4.6 - O NÃO RECONHECIMENTO:**

Além do distanciamento da família ocasionado pelos longos períodos embarcados no navio em viagens, outro fator gerador de sofrimento para o trabalhador é o não reconhecimento de seu trabalho pela Empresa. Trabalho esse classificado por ele como duro, difícil, pesado e perigoso, como fala do

trabalhador:

“Do meu trabalho eu gosto. Eu não gosto de me ver mal considerado em relação a minha função, entendeu. A responsabilidade que eu tenho na minhas mãos, entendeu. E, outra coisa mais importante, não só a responsabilidade que eu tenho em minhas mãos, mas também o perigo constante de vida, que eu tenho. Porque uma falha humana aqui, não é só um que fica prejudicado. São várias pessoas, vários pais de família. E isso a Companhia não vê ....”

Dejours (1997) nos mostra que:

“O trabalho é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita.” (1997: 43)

No caso dos trabalhadores embarcados a realização do trabalho exige muito de sua habilidade e criatividade na execução da tarefa, principalmente para fazer frente à falta de material ou equipamento a bordo, como podemos perceber nos depoimentos desses tripulantes:

“É isso aí, a falta de material a bordo, né, pra determinadas situações que a gente encara, que não tem sobressalente. Então a gente tem que correr, dá o nosso jeito, improvisar. ...Mas às vezes tem coisas aí que não tem jeito mesmo de por bordo resolver. Aí depende da Empresa, e às vezes a Empresa acha que a gente tá, sei lá, arrumando caso.”

“O pessoal tem realmente capacidade para poder trabalhar. Tem ainda essa versatilidade do lado profissional, que nem sempre a gente consegue fazer um serviço, porque a gente não tem as condições ideais fazer. E sempre a gente dá um jeito de fazer da melhor maneira possível pra poder fazer esse serviço.”

“Bem, um trabalho gostoso, tá. Que exige muita técnica, perícia e agilidade. Digamos até um pouco de esperteza. Até tem horas que você não tem um equipamento sobressalente pra poder fazer o reparo no caso, e você tem que usar os seus recursos técnicos, que nos chamamos aqui a bordo, de

*gato.*”

O trabalhador embarcado muitas vezes não dispõe dos equipamentos necessários para a realização da tarefa, então ele terá que utilizar os seus próprios recursos (emanados de sua experiência e criatividade) para que possa realizá-la. Recursos estes que são denominados de *gato*, *versatilidade*, ou simplesmente, *jeitinho brasileiro* (foto 20), dependendo do contexto e da criatividade, porém não reconhecidos pela Empresa.

Dejours, Abdoucheti & Jayet (1994: 134), refletindo sobre a inteligência astuciosa no trabalho, a define como resultado da ativação da curiosidade do sujeito pela tarefa, que tem um sentido para este a partir de sua história singular e não requer nada além do investimento na ação, herdeira da curiosidade infantil, que é transportada para a curiosidade pela técnica ou conhecimento no trabalho, que dão condições à atividade sublimatória.

Dejours (1997) acrescenta que essa inteligência ou *engenhosidade* no trabalho passa por dois julgamentos: utilidade e beleza. Com relação ao primeiro afirma que:

“Esse julgamento de utilidade técnica, social ou econômica de atividade singular do ego, de início qualitativo, confere ao ato técnico sua inscrição na esfera do trabalho. Sem avaliação utilitarista o ato técnico pode decorrer tanto do lazer quanto do trabalho. ...Essencialmente aqueles que em relação ao ego ocupam uma posição hierárquica: o chefe, o executivo, o organizador são os que estão mais bem colocados para avaliar a utilidade.” (1997: 54)

Com relação ao julgamento da beleza, esse está dividido em dois seguimentos. O primeiro,

“diz respeito à conformidade do trabalho, da produção, da fabricação ou do serviço com as artes do ofício. Esse julgamento confere qualitativamente ao ego o pertencimento ao coletivo ou à comunidade de pertença. É a partir do julgamento de conformidade ao trabalho que o sujeito recebe de volta um julgamento sobre aquilo que faz dele um indivíduo como os outros. Esse julgamento diz respeito então às qualidades comuns ao ego e ao outro.”

Quanto ao segundo:

“...Consiste, além de reconhecimento da conformidade às artes e ofício, em apreciar o que faz a distinção, a especificidade, a originalidade e até mesmo o estilo de trabalho. Em contrapartida, tal julgamento confere ao ego o reconhecimento de sua identidade singular ou de sua originalidade, isto é, da especificidade em nome da qual o ego não é precisamente idêntico a nenhum outro. Aqui ainda o julgamento é essencial proferido pelo outro na linha horizontal de paridade.” (1997: 55)

Logo a seguir, Dejours aponta os efeitos desse reconhecimento sobre o trabalhador:

“Esses julgamentos dizem respeito especialmente ao trabalho, à atividade, isto é, ao fazer e não ao ser do ego. O que se avalia e julga é o trabalho e não a pessoa. Ontologicamente é somente num segundo tempo que o ego está em condições de repatriar essa conquista obtida no registro do fazer para a realização do eu e da construção da pessoa ou da identidade.” (1997: 55)

Ele acrescenta:

“Essas considerações permitem compreender como o julgamento do trabalho pode funcionar, no registro da subjetividade, como reconhecimento pelo outro. Reconhecimento da qualidade de seu trabalho, até mesmo de sua contribuição à gestão e à evolução do trabalho. ...O reconhecimento é a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência.” (1997: 56)

Existe todo um prazer por parte do trabalhador na utilização da inteligência astuciosa na prática do *gato*, *versatilidade* ou *jeitinho brasileiro*, porém essa só é reconhecida e compartilhada pelos companheiros de trabalho a bordo. Embora do conhecimento da Empresa (pois sabe que há deficiência de material e equipamento e mesmo assim o trabalho é realizado), essa não reconhece a “engenhosidade”, esse “dar-se de si” no trabalho que antes fonte de prazer, passa

a gerar sofrimento.

“Eu gosto muito do meu trabalho. Gosto e levo á sério. Me responsabilizo por todas as coisas que eu faço em meu trabalho. Não gosto de elogios, só gosto de reconhecimentos. Eu gosto quando reconhecem aquilo que eu faço, porque normalmente não é reconhecido.”

Outros fatores relacionados ao não reconhecimento de seu trabalho são: o perigo a que estão expostos, o tempo embarcado, as condições de vida a que estão submetidos enquanto embarcado, o confinamento e o conseqüente distanciamento do convívio social em geral e a queda na remuneração salarial, que se entrelaçam na fala dos trabalhadores, como podemos observar a seguir:

“...Pra você ver, na Plataforma também é perigoso. Mas tá ali, perto do Rio de Janeiro. Agora com 21 dias ele vai em casa, vai de helicóptero e volta e passa 15 dias lá. ....Nós fazemos uma viagem em torno de três meses, tá. ida e volta. Quando chega, não tem férias, não tem repouso, faz outra viagem. Entendeu? Então, eles podiam chegar e ter mais consideração com o pessoal que faz esse trajeto, esse transporte. Porque o Brasil não é ainda auto suficiente em petróleo. Ele ainda vai precisar disso, tá. Ele vai precisar de transporte, ele vai precisar de nossa mão. E eles não reconhecem isso!”

“Dificuldades, a distância, a remuneração, como já se é sabido, não pelo que se faz, mas pelo meio em que se vive, e como se vive, a distância, a ausência e a saudade. E a falta de vida social. Então por esse motivo aí eu acho que se ganha muito pouco pelo que se vive, não pelo que se faz, mas pelo que se vive!”

“...Que o pessoal olhasse mais, é no tempo que a gente vive, né. Porque vinte e cinco anos aqui em cima é muito ruim! ...Dezoito, vinte, seria o ideal. ...É pra finalizar aqui, né. Com uma remuneração que desse condição de não retornar aqui. Entendeu? Antes eu ganhava em torno de vinte, vinte e dois salários, agora tá uns... dez. Essa proporção pra o que a gente vive aqui, ...agora tá melhor, antes você passava aqui um ano, um ano e dois meses, um ano e quatro meses, ...pra poder sair de férias, né! ...Quer dizer, a família da gente fica distante, e o acompanhamento de nossos filhos, como

é que fica? Fica difícil! Quando a gente chega em casa, vai ver a nossa vida, isso já complica porque você não acompanha a educação de filho, não sabe nem como ele se procede né, diante do mundo. Eu gostaria que isso fosse possível reduzir. E também a remuneração bem mais compatível com, de acordo com a vida em que vivemos diante das pessoas, a gente fica isolado do mundo em si, né. Realmente, seria o ideal.”

Esse “sofrimento” gerado pelo não reconhecimento do trabalho parece estar sendo intensificado a partir da redução dos trabalhadores (exigência maior na realização da tarefa para os que permanecem) e queda na remuneração salarial (segundo os próprios trabalhadores a remuneração caiu cerca de 50% de 1989 até hoje), como nos mostram os trabalhadores a seguir:

“...Na maioria das vezes, vamos colocar 95% dos trabalhos... precisam de uma outra pessoa para ajudá-lo, mas não existe esta pessoa. Quer dizer, o número de contingente a bordo hoje é de 27 tripulantes. É muito pequena pra o tamanho do navio, que não mudou as características de quando foi lançado ao mar. ...Cortaram a tripulação, mas se esqueceram que o trabalho continua o mesmo. Complicou a coisa né. O trabalho permaneceu o mesmo, sendo que com um número bem menor de pessoal. Isso aí, é a dificuldade maior encontrada por todos nós aqui a bordo.”

“A Empresa não aplica, não faz investimento. Ela reduziu a tripulação, mas não investiu em tecnologia. Ela quer comparar, quer que um navio com vinte e dois anos tenha o mesmo desempenho que um com quatro, cinco anos né, que é o navio elite da Empresa. Então não têm condições você reduzir. Você tem que manter um número de pessoal mais elevado como nós éramos aqui. Éramos trinta e três e então andava bem. Agora caiu muito o número de pessoal. E a insatisfação que eu acho que é geral aqui atualmente, é o salário...”

Os trabalhadores embarcados parecem dotados de capacidade sublimatória, dando alívio ao sofrimento no trabalho, a partir do prazer de sua criação na realização do *gato*, *versatilidade* ou *jeitinho brasileiro*. Mas como já anunciara Freud (1930: 98), este mecanismo não é cem por cento eficaz.

Dejours (1994: 37), nos diz que a sublimação no trabalho, está estreitamente ligada à dimensão narcisista do Ego. O não reconhecimento pelo outro, Empresa, desse dar-se de si no trabalho se volta sobre o trabalhador e faz a sua *alma sofrer*, e ele deve, então fazer novos arranjos para dar conta deste sofrimento.

#### 4.7 - UM “HOMEM ESPECIAL”.

É comum a bordo do navio antes da realização de fainas perigosas, a evocação do ditado que diz “existirem três tipos de homem: o vivo, o morto e o marítimo”, onde o último parece transcender os limites entre vida e morte. A sua finalidade (segundo quem o cita) é lembrar sobre os cuidados a serem tomados durante a faina, mas na verdade essa parece ser outra, ou seja, preparar o trabalhador para o enfrentamento de situações perigosas.

Dejours (1987), a partir do estudo do proletariado francês nos propõe algumas características do que denomina “ideologia defensiva”.

- a ideologia defensiva funcional tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave.
- é a nível da ideologia defensiva, enquanto mecanismo de defesa elaborado por um grupo social particular, que devemos procurar uma especificidade.
- o que caracteriza uma ideologia defensiva é o fato de ela ser dirigida não contra uma angústia proveniente de conflitos intra-psíquicos de natureza mental, e sim ser destinada a lutar contra um perigo e um risco reais.
- a ideologia defensiva, para ser operatória, deve obter a participação de todos os interessados. Aquele que não contribui ou que não partilha do conteúdo da ideologia é, cedo ou tarde, excluído.
- uma ideologia defensiva, para ser funcional, deve ser dotada de uma certa coerência, o que supõe certos arranjos relativamente rígidos com a realidade.
- a ideologia defensiva tem sempre um caráter vital, fundamental, necessário.

Tão inevitável quanto a própria realidade, a ideologia defensiva torna-se obrigatória. Ela substitui os mecanismos de defesa individuais. Ela os torna impotentes. (1997:36)

O marítimo enquanto um “homem especial”, parece obedecer todas as características descritas por Dejours, pois: a) mascara uma situação de angústia e medo diante da possibilidade de acidentes graves (achando-se especial em relação aos demais homens em terra, logo somente ele pode executar tais tarefas); b) está voltado para um risco real existente na atividade de trabalho que nunca é mencionado (dois trabalhadores me relataram posteriormente sobre a morte de um trabalhador na descida ao tanque para a faina de limpeza); c) os trabalhadores embarcados se percebem como um grupo especial capaz de superar todas as dificuldades que vierem a aparecer a bordo e quem assim não se perceber é imediatamente excluído do grupo; d) a tripulação assume a postura de jamais falar sobre os riscos na realização da tarefa (a menção a tais riscos foi feita apenas durante a palestra e entrevistas; em ambas na forma genérica de: “trabalho perigoso”); e) não se percebe a bordo em qualquer momento da realização da tarefa ou mesmo na fala durante entrevista qualquer mecanismo de defesa individual contra as situações de risco, inclusive alguns equipamentos individuais de segurança, seu uso, é negligenciado.

Para exemplificar a terceira característica, cabe relatar um fato observado. Existiam a bordo do O/O Japurá, dois Marinheiros que estava em seu primeiro embarque. Estavam recém saídos do curso de formação profissional onde receberam a Carteira de Registro e Instrução (CIR). Como já mencionado no tópico sobre a formação profissional, mas que cabe aqui ser destacado, o futuro trabalhador marítimo não é submetido em qualquer momento do curso a uma prática no navio e o que é pior em alto mar. Logo que começamos a navegar um desses Marinheiros começou a marear e permaneceu assim por todo o percurso. Esteve internado na enfermaria por vários dias e os trabalhadores foram visitá-lo várias vezes, segundo eles, para dar uma *força* (tentavam convencê-lo a solicitar o seu desembarque). O Marinheiro se recusou a solicitar o seu desembarque pois temia perder todos os seus direitos trabalhistas estabelecidos no contrato. Esperava que o Comandante o desembarcasse, porém este não o fez e o Marinheiro permaneceu a bordo mesmo sem se habituar ao mar. Embora os



tripulantes continuassem a manter relações com o Marinheiro mareado, este muitas vezes recebia a denominação de *remo-torto* e percebia-se claramente um certo distanciamento da tripulação em relação a ele. Apesar da posse da CIR dar ao trabalhador a habilitação ao embarque, parece que a sua qualificação ou não ao trabalho embarcado é dada primeiramente pelo mar e posteriormente pelos colegas de trabalho. Seu desembarque ocorreu ao chegarem no Porto de Dubai.

O trabalhador embarcado acredita possuir qualidades que o diferencia dos trabalhadores de terra, estando aí incluso, o próprio marítimo que é denominado de *terráqueo*. O marítimo embarcado é um *cara safo*. O verbo safar está definido no dicionário como: *desembaraçar de tudo que possa ser um estorvo, por a navegar (navio encalhado), livrar*. Utilizado em navios com sentido muito amplo que só pode ser entendido a partir do contexto em que é dito, parece representar sua capacidade criativa frente as situações de vida e trabalho a bordo. O trabalhador embarcado é essencialmente um homem criativo e essa qualidade parece ser característica desenvolvida pela categoria, o que os tornam “homens especiais” capazes de trabalhar (desenvolver atividades perigosas apesar das intempéries do mar) e conviver a bordo, sem negar o sofrimento decorrente da organização do trabalho, mas podendo colocá-lo de lado para que o trabalho possa ser realizado. Por acreditarem serem “especiais”, esses trabalhadores parecem capazes de realizar o seu trabalho com um constante bom humor e com isso não sucumbirem ao sofrimento e o que é mais importante, a patologia, mantendo-se sempre no domínio da normalidade.

## CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Em geral, a escolha pela profissão de marítimo se deu por questões financeiras, porém esses trabalhadores gostam do que fazem e procura fazê-lo sempre da melhor maneira possível, embora digam que fariam ainda melhor se pudessem fazê-lo em terra.

O longo período embarcado longe da família causa sofrimento ao trabalhador e o mecanismo de defesa utilizado para o alívio desse sofrimento é debruçar-se sobre o trabalho. Esse mecanismo de defesa pode estar sendo utilizado pela Marinha Mercante para gerar produtividade. Como? Sendo o *trabalho*, principal mecanismo de defesa, mesmo com a redução da tripulação, falta de material e equipamentos (talvez esteja aqui a maior utilização do mecanismo de defesa do trabalhador pela Empresa, quando ela faz uso do momento de alívio do sofrimento do trabalhador a partir da atividade prazerosa, do ato da criação no trabalho, sem pagar nada por isso) e a queda na remuneração salarial o trabalho a bordo continua a ser realizado a contento.

Outro fator gerador de sofrimento é o não reconhecimento de seu trabalho (trabalho difícil, perigoso e que o afasta da família, bem como a sua mobilização e criatividade na realização do *gato*, *versatilidade* ou *jeitinho brasileiro* para a realização da tarefa a contento, mesmo com a falta de material e equipamento) e a baixa remuneração salarial, que estão funcionando como intensificadores do sofrimento causado pelo isolamento social inerente ao trabalho embarcado.

O trabalhador marítimo embarcado está submetido a intensa carga de trabalho física, cognitiva e psíquica, e deve ser forte diante de quaisquer situações a bordo e sendo percebido entre si como “homens especiais”, o que aponta para a construção de “estratégia coletiva de defesa” para fazer frente às situações de risco e perigo a que estão submetidos a bordo.

Outro fator que deve ser aqui considerado é a ausência de falas sobre sexo nas entrevistas realizadas a bordo, embora possibilitadas pelo roteiro aberto. A ausência de fala sobre sexo pode apontar para um mecanismo de defesa da tripulação. Pode também ser consequência de um constrangimento frente a sexualidade do pesquisador (já que não é fato comum, uma mulher a bordo

participando das atividades de vida e trabalho a bordo), ou ainda pode estar relacionado ao curto período que tivemos contato (quinze dias) que não permitiu que se sentissem seguros, confiante ou até mesmo íntimos ao pesquisador para falarem sobre sexo.

Hierarquia e disciplina rígidas permeiam todas as relações de trabalho e vida a bordo, sendo justificada pelo comando como necessária para impor o respeito e o trabalho ser realizado, sendo esta jamais questionada pelos trabalhadores.

O trabalhador embarcado não conta com espaço para trocas subjetivas, ou seja, um espaço de fala e escuta de suas aspirações e dificuldades no trabalho e é obrigado a se calar frente às situações impostas pela hierarquia, temendo por seu emprego. Por isso, acredito que qualquer mudança na organização ou condição de trabalho, passe antes de tudo por uma revisão ao poder instituído na Marinha Mercante como *verdade inquestionável* enquanto “apêndice” da Marinha de Guerra, o que só poderá acontecer, a partir da conquista dos trabalhadores ao respeito à seus direitos de cidadãos e sujeitos na vida e trabalho a bordo.

---

<sup>1</sup> Autorização a ser emitida pelo órgão da Vigilância Sanitária, a uma embarcação procedente ou não do exterior, a entrar em um porto do território nacional e iniciar as operações de desembarque e embarque de cargas e viajantes. A concessão da Livre Prática deve ser precedida de análise das condições operacionais e higiênico-sanitários do meio de transporte e do estado sanitário de seus tripulantes passageiros.

<sup>2</sup> Destinado ao transporte de graneis sólidos ou líquidos (Ore/Oil)

<sup>3</sup> Viagens ao longo da costa e, em especial, entre portos do mesmo país.

<sup>4</sup> Viagens à portos do exterior, principalmente à portos de outros continentes.

<sup>5</sup> Constam dessa modalidade, embarcações de pequeno porte, tais como: lanchas, barcas, rebocadores, que auxiliam o transporte marítimo dentro do território nacional.

<sup>6</sup> Para maiores detalhes sobre os compartimentos dos navios, suas características gerais, consultar Bandeira. A. D., Nogueira V.A. & Santos. J. A., 1996. Monografia/Cesteh.

<sup>7</sup> Saúde do Trabalhador: Uma Abordagem Essencial às Ações de Vigilância Sanitária em Navios Mercantes. Foram autores desse trabalho: Andreane Bandeira, Valéria A. Nogueira e Janaina A. dos Santos.

<sup>8</sup> Isolamento aqui utilizado segundo definição de G. Simmel, “para indicar uma pessoa que se sente isolada, ou separada de outras em proximidade física. Há uma grande significação no fato psicológico bastante conhecido de que o sentimento de solidão raramente ocorre tão evidentemente como quando se está cômico de ser um estranho e não se possuir vínculos entre as pessoas fisicamente muito próximas.”

<sup>9</sup> Sistema que se utiliza de equipamentos eletrônicos e comunicação via satélite que visa proporcionar aos órgãos responsáveis pela busca e salvamento no mar, assim como aos navios que estiverem navegando nas proximidades de uma embarcação sinistrada, um rápido alarme de incidente Sar - busca e salvamento, para que se possa desencadear uma operação coordenada empregando novas tecnologias de telecomunicações objetivando minimizar o tempo de atendimento. (Fonte: Boletim Informativo FRONAPE)

<sup>10</sup> Petrobrás - DIRIN. FI. COW-01-B 1994.

<sup>11</sup> O resíduo de limpeza é composto de: resíduo (óleo) mais o cascalho (ferrugem).

<sup>12</sup> São denominados de porões, os 4 compartimentos centrais do navio e medem cerca de 21,70m de altura, e de tanque os 10 compartimentos laterais (de bombordo e boreste, incluindo os 2 slops) que medem cerca de 24 m de altura.

<sup>13</sup> Abertura dentro dos tanques ou porões para facilitar a drenagem do mesmo. O poceto fica a cerca de 2 metros abaixo do piso do porão. No caso dos porões de navios O/O, que transportam também o minério de ferro, resíduos se acumulam em grande quantidade, fazendo com que seja necessário a entrada do trabalhador dentro do poceto para a remoção do cascalho.

<sup>14</sup> Abertura no convés avante do tanque com escada vertical.

<sup>15</sup> Abertura no convés a ré do tanque com escadarias.

<sup>16</sup> Segundo descrição de um tripulante, no interior do tanque existem longarinas e cavernas. As longarinas são anteparas longitudinais (barras de ferro) de sustentação da estrutura do navio e medem cerca de 50 cm de altura, e são encontradas ao longo de todo o tanque, numa distância 70 cm entre elas. Já as cavernas são anteparas transversais (barras de ferro), em número de 8 distribuídas no tanque, numa distância de cerca de 3 metros entre si. Além das longarinas e cavernas existem também a rede de carga, que é um duto por onde é feita a carga e descarga do navio.

<sup>17</sup> Grifo meu.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AGUIAR, C., 1997. Os Efeitos Sociais da Globalização. *Revista Crea-RJ*, 12:11-13.

AREIAS, E. M., 1987. *Mar, Meu Chão...* Companhia Brasileira de Artes Gráficas. Rio de Janeiro.

BANDEIRA, A. D., NOGUEIRA, V. A. & SANTOS, A. J., 1996. "Saúde do Trabalhador: Uma abordagem Essencial às Ações de Vigilância em Navios Mercantes". Monografia de Conclusão do Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Rio de Janeiro. Centro de Estudos do Trabalhador e Ecologia Humana/Escola Nacional de Saúde Pública. Fundação Oswaldo Cruz.

BRAZ, A., 1990. Aspectos psicológicos do trabalho marítimo. *Revista Faixa Amarela*. 3:16-18, 4:12-15. Rio de Janeiro.

DANIELLOU, F., LAVILLE, A. & TEIGER, C., 1983. Ficção e Realidade do Trabalho Operário. (mimeo)

DEJOURS, C., 1987. *A Loucura do Trabalho*. Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo. Oboré Editorial Ltda.

DEJOURS, C., 1998. Contribution de la clinique et de la psychopathologie du travail à la définition du travail. *Performances Humaines et Techniques*, nº hors série mai: 32-42

DEJOURS, C., 1991. Normalidade, Trabalho e Cidadania: Três aspectos presentes no conceito de saúde discutido por Christophe Dejours. Entrevista - *Caderno do Conselho Regional de Psicologia*. CRP-06:13-17

DEJOURS, C., 1992. Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas Organizações. In: *O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas* (Chanlat, J. F., org.), pp. 149-173, São Paulo: Ed. Atlas.

DEJOURS, C., DESSORS, D. & DESRIAUX, F., 1993. Por um trabalho, fator de

equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo. 33(3):98-104

DEJOURS, C., ABDOUCHETI, E. & JAYET, C., 1994. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Ed. Atlas S/A.

DEJOURS, C., 1997. *O Fator Humano*. Rio de Janeiro. Editora Fundação Getúlio Vargas.

FERREIRA, L. L. A., MACIEL, R. H. & PARAGUAY, A. I. Contribuição da Ergonomia. In: *Isto é Trabalho de Gente?: vida, doença e trabalho no Brasil*. Petrópolis. Ed. Vozes

FICHER, F. M., BERWERTH, A. & BRUNI, C., 1994. Trabalho em turno e sono: um estudo entre trabalhadores do setor petroquímico. In: *Jornal Brasileiro de Psiquiatria* 43 (supl. 1): 10S-20S.

FREUD, S., 1930. O Mal Estar na Civilização. In: *Edições Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Vol. XXI, pp75-171. 1974. Ed. Imago - Rio de Janeiro.

GOFFMAN, E., 1992. *Manicômios, Prisões e Conventos*. São Paulo. Editora Perespectiva S/A.

GORENDER, J., 1997. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. In: *Dossiê Globalização*. São Paulo. Estudos Avançados 11(29):311-395

IANNI, O., 1996. *A Era do Globalismo*. Cap. I, VI, VIII e IX. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

JARDIM, S., 1997. O Trabalho e a Constituição do Sujeito. In: *A Danação do trabalho*. pp 79-87. Rio de Janeiro.

JARDIM, S., PERECMANIS, L., BRANDÃO, J. & SILVA FILHO, J. F., 1994. Organização do trabalho, turnos e saúde mental. In: *Jornal Brasileiro de Psiquiatria* 43

(4): 185-189.

LEWIS, I., 1996. Nuevas normas de trabajo para la gente de mar. *Revista Trabajo de La OIT*, diciembre de 1996, 18:18-21.

LOURAU, R., 1993. *René Lourau na UERJ: Análise Institucional e Prática de Pesquisa*, primeiro, segundo, terceiro e quarto encontros. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Abril de 1993.

MINAYO, M. C. S., 1989. Fase de Trabalho de Campo. In: *O Desafio do Conhecimento - Pesquisa Qualitativa em Saúde*. Hucitec/Abrasco

SOLINO, M. N. F., 1998. *Trabalho em Convés de Navios Químicos: um estudo sobre os riscos à saúde*. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública. Fundação Oswaldo Cruz.

WILFSON, S., 1985. Fadiga, mal que atinge marítimos de todo o mundo. *Informativo Marítimo*. Janeiro, 5: 3., março, 6: 7. e maio, 7: 7.

WISNER, A., 1994. Ergonomia e Psicopatologia do Trabalho. In: *A Inteligência no Trabalho*. Fundacentro.

WISNER, A., 1994. A Metodologia na Ergonomia Ontem e Hoje. In: *A Inteligência no Trabalho*. Fundacentro.

#### **DOCUMENTOS ESPECÍFICOS:**

Bandeiras de Conveniência - A Campanha da ITF. 1993. *Revista da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte*.

Norma Regulamentadora 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. In: *Manual de Legislação*, 1997. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo. Ed. Atlas S.A.

Norma Regulamentadora 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. In: *Manual de Legislação*, 1997. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo. Ed. Atlas S.A.

Boletim do Movimento dos Oficiais Mercantes Pró Unificação Sindical - *Unificar*. 1997. Rio de Janeiro. Ano VII. Janeiro, 32: 3-9 e Março, 33: 3-8.

Centro de Capitães, 1998. <<http://www.ccapitães.com.br>> 17 setembro 1998.

Dicionário de Ciências Sociais. 1987, 2ª edição. Editora Fundação Getúlio Vargas.

Inspeção das condições de Trabalho a Bordo de navios - diretrizes concernentes a procedimentos., 1994 . *Revista da OIT* - Organização Internacional do Trabalho. Brasília.

Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários e Amadores. NORMAM 13, 1998. Ministério da Marinha - Diretoria de Portos e Costas - Superintendência de Segurança do Tráfego Aquaviário.

Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 2ª Edição, Revista e Ampliada. Ed. Nova Fronteira.

Petrobrás - Dirin - Sete ano 1980 e 1984.

Petrobrás, 1998. <<http://www.petrobras.com.br>> 17 setembro 1998.

PREPOM, 1999 - Programa de Ensino Profissional Marítimo - 1999. Superintendência de Ensino Profissional Marítimo - Diretoria de Portos e Costas - Ministério da Marinha.



Regulamento Destinado a Fixar as Atribuições de Tripulantes de Embarcações Mercantes Nacionais. 1985. Ministério da Marinha - Diretoria de Portos e Costas. Rio de Janeiro.

Revista Portos e Navios. Jul/97. Ano 39. Edição 438: 8-9.

Transporte, 1993. Estudo Britânico: cresce estresse e fadiga nas tripulações. *Jornal da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais*. Rio de Janeiro. Jan/93, p.7.

## **ANEXOS**

**FOTOS DE NAVIO SOB BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA (1996).**



Foto a - Descongelamento e exposição inadequados de alimentos.

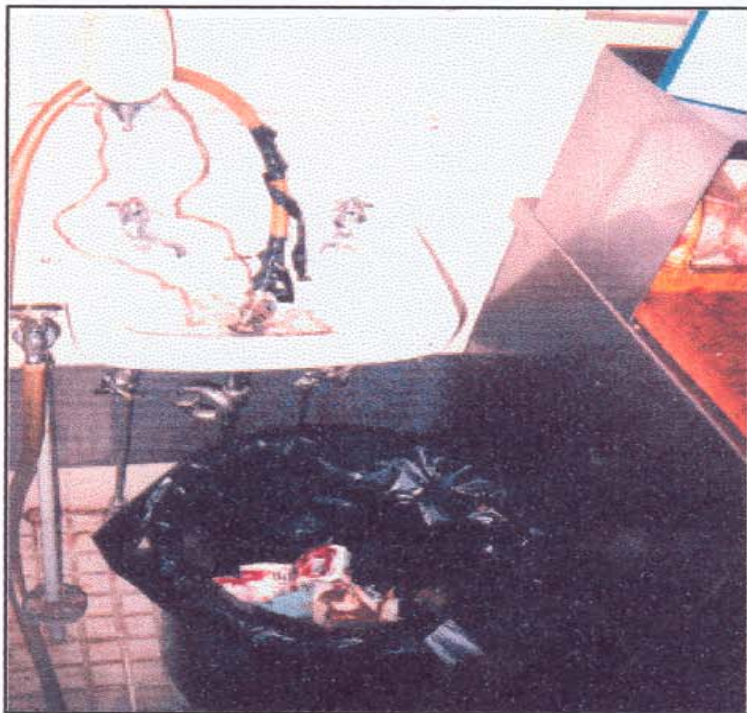


Foto b - Lixo exposto na cozinha.



## ORGANOGRAMA PETROBRÁS.

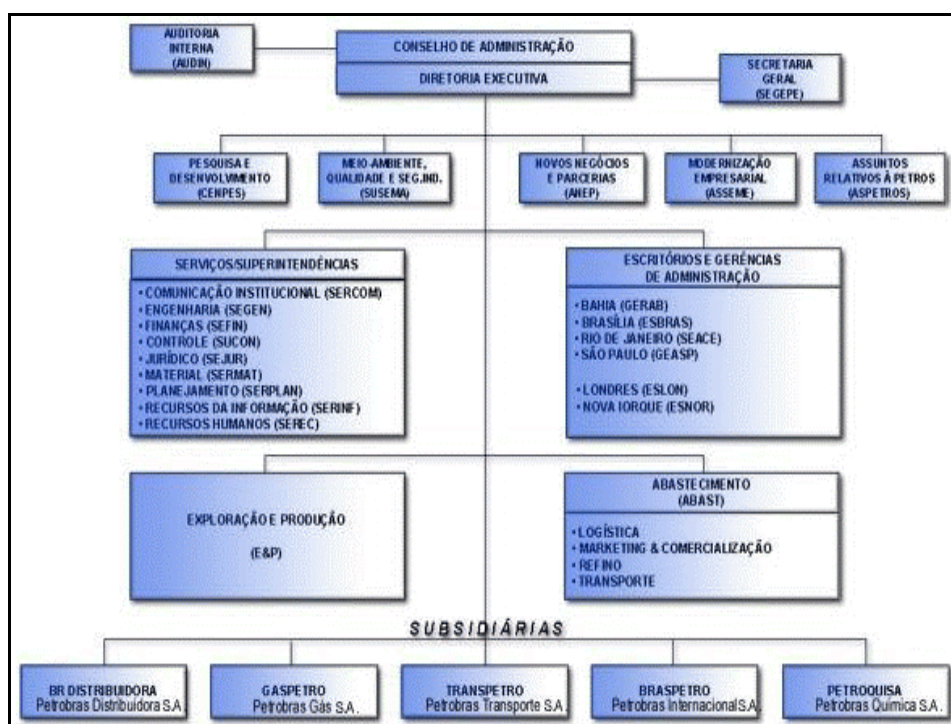
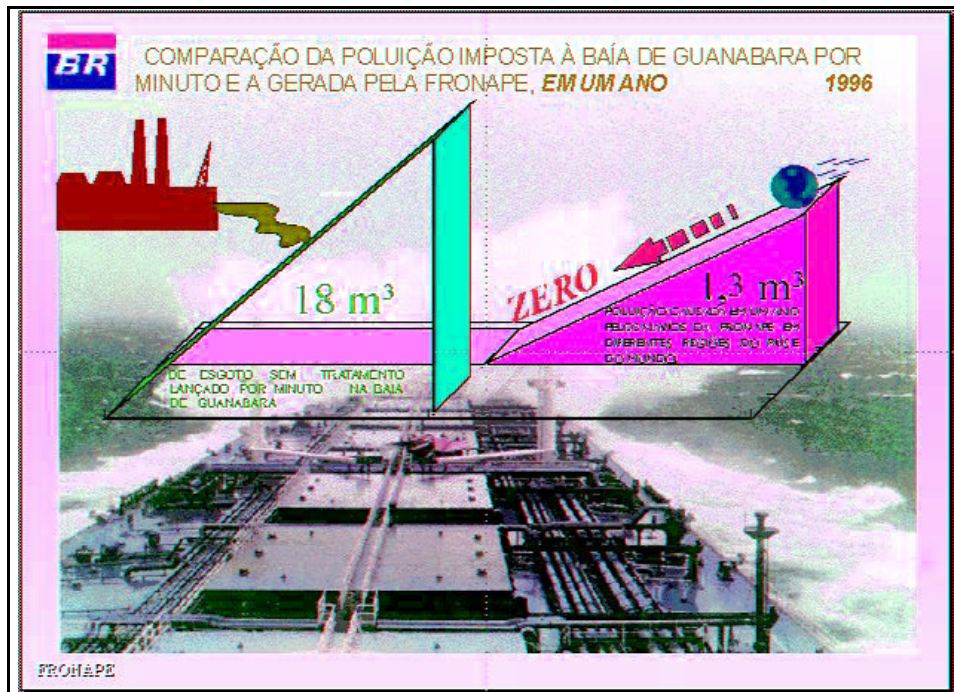
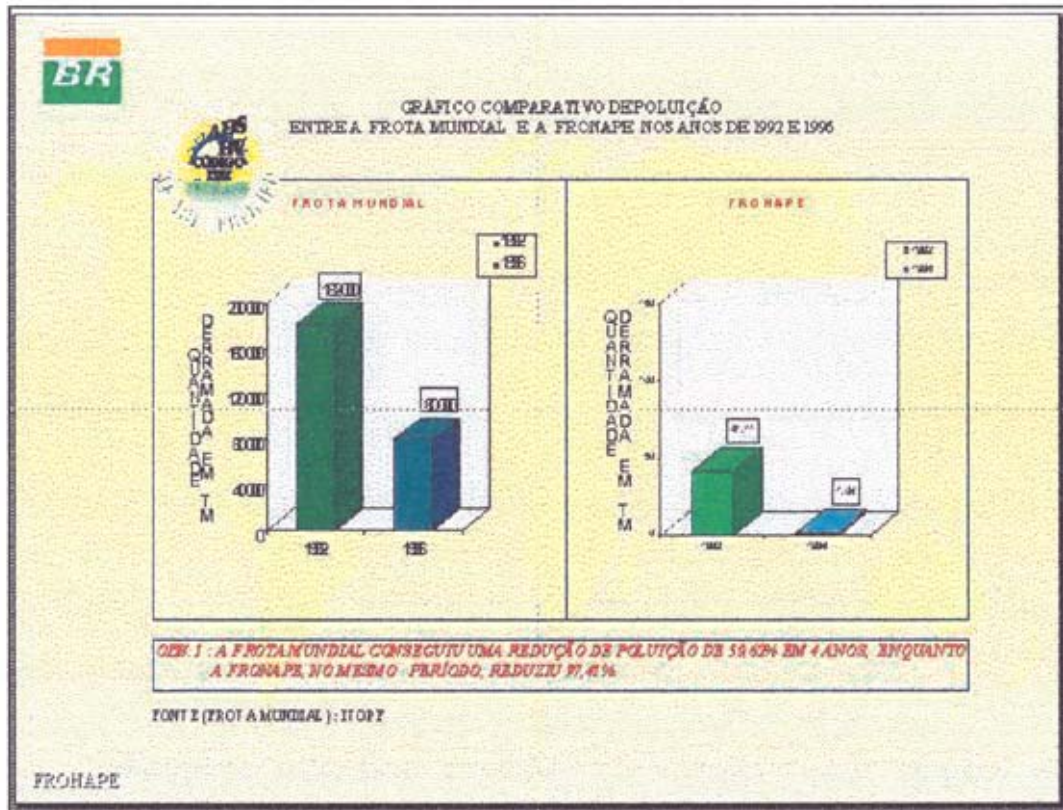


GRÁFICO 1 - FRONAPE.



## GRÁFICO 2 - FRONAPE.



Fonte: Centro de Capitães, 1998.

## **NOMENCLATURA NAVAL.**

PROA - Extremidade anterior do navio.

POPA - Extremidade posterior do navio.

MEIA-NAU - Parte central do casco, eqüidistante da proa e popa.

BORDOS - São as duas partes simétricas em que o casco é dividido pelo plano diametral, boreste (BE) é a parte à direita e bombordo (BB) é a parte à esquerda, olhando-se de ré para vante.

BOCA - É a largura da seção transversal a que se referir.

SUPERESTRUTURA - Construção feita no Convés Principal, estendendo-se ou não de um bordo a outro e cuja a cobertura é geralmente um convés.

PASSADIÇO - É o local de onde são dirigidas as manobras de fundear, suspender, atracar, desatracar, etc... É neste local que fica situada a casa de leme e o camarim de navegação.

TIJUPÁ - É a parte mais alta da superestrutura e fica localizada acima do Passadiço.

TANQUE DE CARGA - Espaços estanques destinados a receber o produto de carga; limitados por anteparas transversais e longitudinais.

AGULHEIRO - Pequena abertura circular no convés, cuja tampa provida de atracadores, abre-se para facilitar a passagem da luz, faina de limpeza e desgaseificação do tanque de carga.

DOMO DO TANQUE - Escotilhão no convés, acima dos tanques de carga, que serve para dar passagem às pessoas e materiais quando se efetua trabalhos dentro do tanque.

ANTEPARAS - Paredes do navio.

Ferro - ÂNCORA.



## **FUNÇÕES A BORDO. (DEFINIÇÃO E SIGLA)**

COMANDANTE (CMT) - Autoridade máxima a bordo. Responde pelo Armador (proprietário da embarcação)

IMEDIATO (IMT) - Substituto legal do Comandante, segunda autoridade à bordo.

OFICIAL DE NÁUTICA (ON) - Responsável pela navegação do navio, sob as ordens do Comandante.

CONTRAMESTRE (CTR) - Encarregado da guarnição de Convés, subordinado diretamente as ordens do Imediato.

MARINHEIRO DE CONVÉS (MNC) - Auxilia o Contramestre nas fainas do Convés (bate e raspa a ferrugem, pinta, limpa e conserva o convés).

MOÇO DE CONVÉS (MOC) - Auxilia e/ou substitui o Marinheiro de Convés nas fainas do convés.

BOMBEADOR (BBD) - Responsável pela conservação, manutenção e operação das bombas de carga e casa de bombas do navio. Responsável também, em conjunto com o Contramestre pelo Paio à meia nau do navio, onde são guardados os materiais do SOPEP (Shipboard Oil Pollution Emergency Plan).

OFICIAL DE RADIOCOMUNICAÇÃO (OR) – Encarregado do recebimento e envio de comunicações do navio (rádio, fax, etc.), bem como dos boletins meteorológicos.

AUXILIAR DE SAÚDE (AS) - Responsável pela limpeza e higiene a bordo a fim de evitar contaminações selando pela saúde dos tripulantes. Atende à todos os casos de doenças a bordo do navio.

CHEFE DE MÁQUINAS (CFM) - Autoridade máxima em atividades referentes às máquinas do navio.

OFICIAL DE MÁQUINAS (OM) - Está diretamente subordinado ao Chefe de Máquinas, e responde pela operação e manutenção das instalações de máquinas do navio.

ELETRICISTA (EL) - Responsável por toda a parte elétrica do navio, da proa a popa, do tijupá ao porão.

MECÂNICO (MEC) - Tem como atribuição a recuperação ou confecção de peças destinados aos reparos das máquinas de bordo.

MARINHEIRO DE MÁQUINAS (MNM) - Responsável pela faina de limpeza, conservação e pintura da casa de máquinas e auxilia o Oficial de Máquinas nas operações.

MOÇO DE MÁQUINAS (MOM) - Auxilia e/ou substitui o Marinheiro de Máquinas na faina de limpeza, conservação e pintura da casa de máquinas.

COZINHEIRO (CZ) - Responsável pela preparação e conservação dos alimentos, bem como da limpeza e conservação da cozinha e suas dependências.

TAIFEIRO (TA) - Responsável pela conservação e limpeza dos materiais e dependências habituais (escadas, corredores, salões), bem como a higienização dos paios de mantimentos, e câmaras frigoríficas. Responsável também pela lavagem e distribuição das roupas de cama e mesa.

FOTOS O/O JAPURÁ (1998).

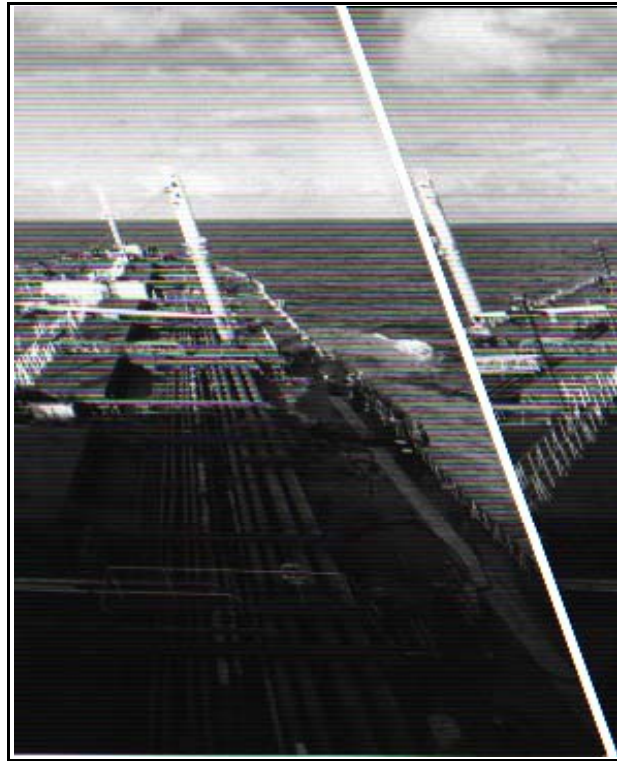




Foto 3 - Mangueira em funcionamento no porão nº 1.



Foto 4 - Marinheiros preparando máquina de butterworth para repasse de baldeação.



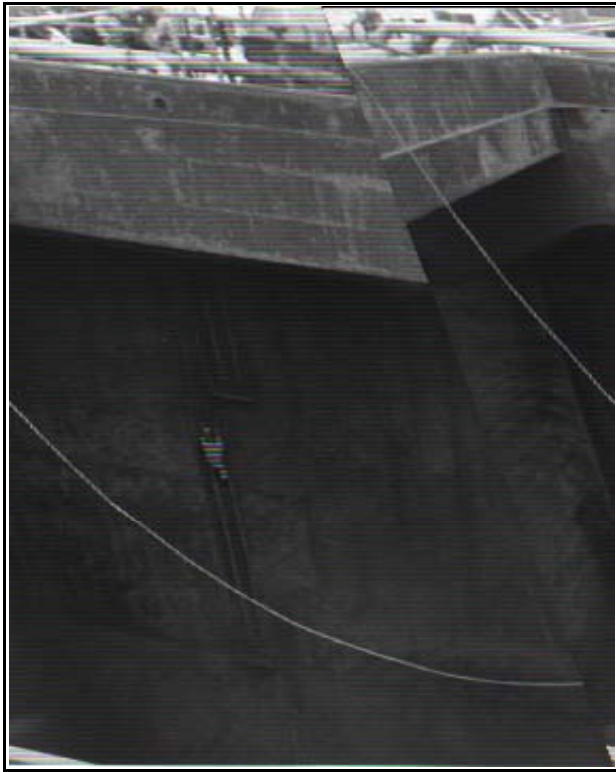




Foto 9 - Liberação do gás inerte com vapor de baldeação no porão nº 3, escotilha 5.



Foto 10 - Liberação do gás inerte com vapor após a baldeação e abertura do porão.



Foto 11 - Máquinas fixas de limpeza (com giro de 360° no bico e no corpo) em operação no porão nº 3.

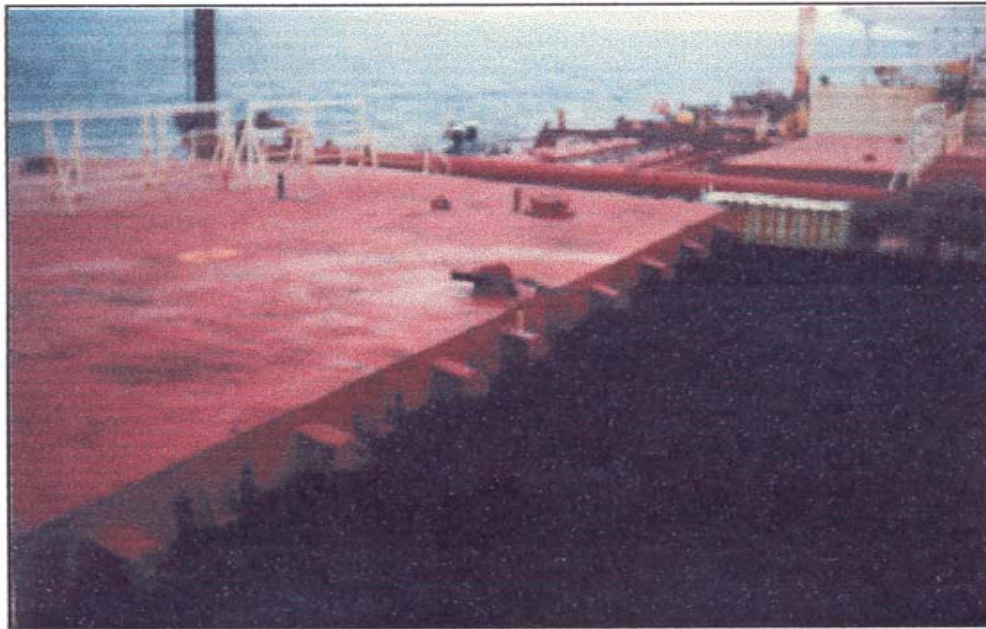


Foto 12 - Fechamento manual da escotilha do porão, com cabo de aço sendo puxado pelo guincho.





Foto 13 - Escotilha fechada.



Foto 14 - Marinheiro apertando o tirante lateral do porão para fechamento de sua escotilha.

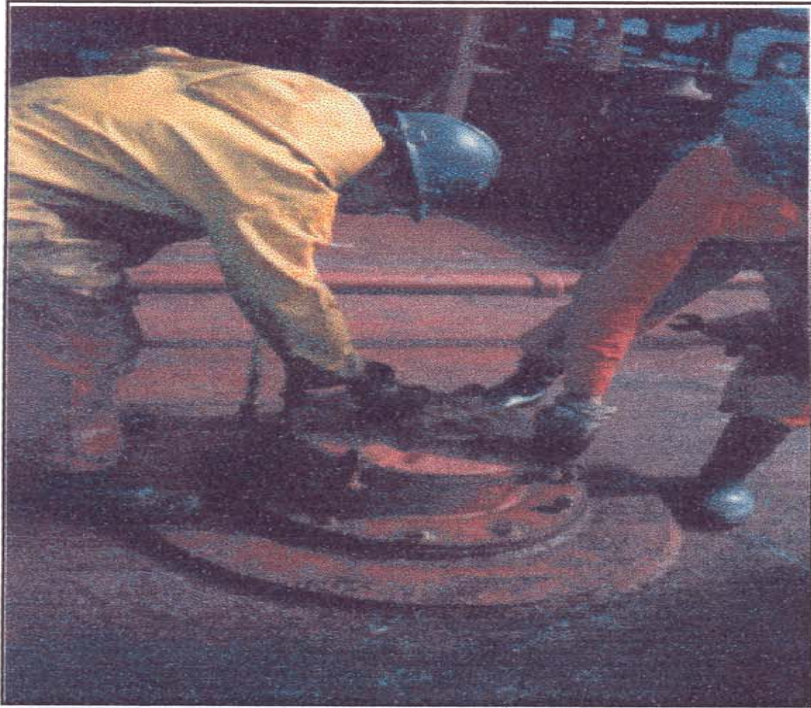


Foto 15 - Marinheiros retirando o elipse para abertura total.

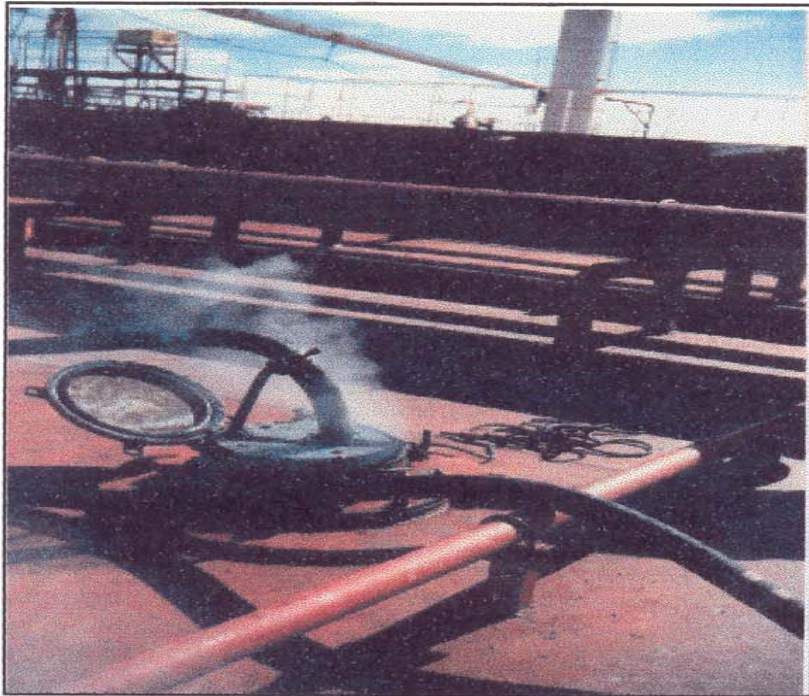


Foto 16 - Máquina de butterworth portátil em funcionamento no tanque lateral bombordo, liberando vapor e gás inerte.

















## **ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A TRIPULAÇÃO.**

1- Como e porque se tornou um marítimo? (Escolha por uma profissão ou necessidade financeira.)

2- Há quanto tempo, você trabalha embarcado? E em viagens de longo curso?

3- Qual foi o seu último período de férias e de quanto tempo?

4- Quais as atividades que realiza na sua função?

5- O que você tem a dizer sobre o seu trabalho? (Percepção do trabalhador acerca de seu trabalho.)

6- Como você descreveria a vida (o cotidiano) do trabalhador embarcado?

7- Como é a sua relação com a tripulação?

8- E a relação com a família e com os amigos que ficam em terra?

9- Quais as maiores dificuldades e insatisfações do trabalho embarcado?

10- Quais as maiores alegrias e satisfações do trabalho embarcado?

11- Do que você mais sente falta, quando está embarcado?

12- Você alguma vez já se sentiu só, a bordo?

13- O que você faz para minimizar ou tentar acabar com este sentimento?

14- Você gosta de seu trabalho?

## **METAS JAPURÁ.**

**O/O JAPURÁ 98**



### **MISSÃO**

Realizar com qualidade, o transporte da carga determinada pela Gerência; buscando minimizar custos, preservando a segurança das pessoas, do meio ambiente, das instalações e gerenciando com eficiência os recursos alocados ao navio.

### **VISÃO**

Ser reconhecido como o melhor navio da Gerência, sendo motivo de orgulho dos empregados que compõem sua tripulação.

### **COMPROMISSO**

Empenho constante no cumprimento das Diretrizes da Companhia, visando alcançar metas e objetivos estabelecidos, no sentido de maximizar a performance do Navio.

### **CRENÇAS E VALORES**

Acreditamos que somente unidos e coesos poderemos atingir o ideal comum, de sermos o melhor navio da Gerência.

Lealdade - deverá ser o valor fundamental, a ser inculcado em todos os tripulantes para consecução do objetivo comum.

Disciplina - deverá ser o *valor* inerente aos tripulantes, para perfeito cumprimento das ordens emanadas dos Escalões Superiores.

Ética - valor essencial a balizar a conduta dos tripulantes na busca dos ideais norteadores da Empresa.