

## **CAPÍTULO 1 - CONTEXTO HISTÓRICO**

A profissão naval tomou forma em um tempo em que a Marinha era uma frota de embarcações a vela. Em muitos sentidos, portanto, o treinamento, as tarefas e os padrões dos oficiais navais eram diferentes daqueles de nosso tempo. Diz-se que o comando de um navio moderno, com seus equipamentos técnicos elaborados, requer uma mente cientificamente treinada. O comando de um navio a vela requeria a mente de um artesão. Apenas pessoas iniciadas em tenra idade na vida no mar poderiam esperar dominar essa técnica. "Recrutá-los jovens" era um conhecido lema da antiga Marinha. Era normal que um rapaz jovem começasse sua futura carreira de oficial naval aos 9 ou 10 anos diretamente a bordo. Muitas pessoas experientes achavam que poderia ser tarde demais caso se começasse a ir a bordo somente aos 14 anos, não apenas porque quem o fizesse teria que se acostumar ao balanço do mar e superar o enjôo o mais rapidamente possível, mas também porque a arte de amarrar e dar nós em cordas, a maneira correta de subir ao mastro e várias outras operações mais complicadas somente poderiam ser aprendidas com uma prática longa e exaustiva. Para conhecer as embarcações a vela, as pessoas tinham que trabalhar, ao menos por algum tempo, com suas próprias mãos. Os livros tinham pouca serventia.

Ao mesmo tempo, todos os oficiais navais, ao menos do século XVIII em diante, se viam, e queriam ser vistos pelos outros, como cavalheiros. Dominar a arte do marinheiro era apenas uma de suas funções. Naquela época, como agora, oficiais navais eram líderes militares que comandavam homens. Uma de suas funções mais importantes era lutar contra um inimigo, comandar sua tripulação na batalha e, se necessário, abordar um navio hostil em uma luta corpo a corpo até a vitória. Ademais, em tempos de paz como em tempos de guerra, oficiais navais freqüentemente entravam em contato com representantes de outros países.

Esperava-se que soubessem línguas estrangeiras, que agissem como representantes de seus próprios países com firmeza, dignidade e uma certa dose de diplomacia, e que se comportassem conforme as regras do que era considerado boa educação e civilidade. Em suma, um oficial da velha Marinha tinha que reunir algumas das qualidades de um artesão experiente e de um cavaleiro militar.

Na Idade Média a Inglaterra não tinha uma Marinha no sentido próprio do termo. O mesmo pessoal militar era usado em guerras em terra e no mar, as mesmas embarcações serviam para combates e para comércio ou pesca.

A situação mudou gradualmente na época das grandes descobertas. Durante aquele período, todos os países europeus com saída para o Atlântico - à exceção da Alemanha, enfraquecida por divisões internas - se lançaram, um após o outro, na luta pelo domínio das rotas marítimas recém-descobertas e das possessões ultramar.

Sob a pressão dessa rivalidade marítima em constante expansão, tornou-se necessário reorganizar a frota e as forças militares.

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, que modificaram não apenas o modo de produção, mas também o modo de vida.

Segundo nos diz Ianni<sup>1</sup> :

“Está em curso novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório. (...) 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)

---

<sup>1</sup> IANNI, O., 1996. A Era do Globalismo. Cap. I, VI, VIII e IX. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

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.

A globalização trouxe consigo uma nova forma de organização da produção, que agora deve ser flexibilizada, exigindo uma reestruturação das empresas. Com a finalidade de produzir em pequenas quantidades e 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.

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.

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.

A lógica da competitividade global traz em sua base o princípio da desigualdade, que de acordo com o que nos diz Gorender <sup>2</sup>:

“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)

---

<sup>2</sup> GORENDER, J., 1997. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. In: *Dossiê Globalização*. São Paulo. Estudos Avançados 11(29):311-395

Nesse contexto, constata-se que o trabalho marítimo (Marinha Mercante) não foi privilegiado quanto 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 “multifuncionalidade”, maior número de horas trabalhadas, com conseqüente diminuição de horas de descanso e lazer. No Brasil, segundo a Revista Portos e Navios <sup>3</sup>, ao final da década de 80, as empresas de cabotagem, longo curso e apoio marítimo empregavam 20 mil marítimos, enquanto que atualmente não chegam a empregar 8.300 profissionais.

## **1.1 A MARINHA MERCANTE NACIONAL**

### **1.1.1 A Marinha Mercante Nacional diante das bandeiras de conveniências**

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 <sup>4</sup> (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,

---

<sup>3</sup> Revista Portos e Navios. Jul/97. Ano 39. Edição 438: 8-9.

<sup>4</sup> Bandeiras de Conveniência - A Campanha da ITF. 1993. Revista da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte.

estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) <sup>5</sup>, 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, como por exemplo Filipinas e Índia, onde recebem salários muito baixos, sem contrato de trabalho, vivendo em condições precárias a bordo. Essas pessoas trabalham 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 à Guarnição. Os andares superiores do navio destinados 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.

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.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Inspeção das condições de Trabalho a Bordo de navios - diretrizes concernentes a procedimentos. Brasília: Revista da OIT - Organização Internacional do Trabalho, 1994

<sup>6</sup> Bandeiras de Conveniência - A Campanha da ITF. 1993. Revista da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte.

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.

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. 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 as 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 sejam listados os armadores nacionais aos quais estamos nos referindo: PETROBRÁS, “Lloyd Brasileiro”, Norsul, Flumar, Cia Paulista de Com. Marítimo, Tupinave, Transroll, Frota Ocênica Brasileira, Metalnave, Di Gregório Navegação, Libra, Cia. Marítima Nacional, Navegação Mansur, Navegação Mozanave, Global, Navegação Antônio

Ramos, Conan, Docenave, Tupinave, H. Dantas, Argos Navegação, Navegação Equatorial. (Centro de Capitães, 1998)

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

Quanto ao conteúdo e às exigências impostas pelo trabalho é possível observar que trabalhando em um mercado extremamente imprescindível, competitivo e global, o marítimo, assim como o meio onde atua, o navio, não podem parar. As contínuas inovações tecnológicas implantadas a bordo exigem do trabalhador alto grau de qualificação e constante atualização para acompanhar o progresso tecnológico. Esses fatores são possíveis fontes geradoras de estresse pois incute na mente do tripulante o temor do desemprego.

Há uma forte pressão pelo cumprimento de certos prazos. O navio deve efetuar as operações de carga e descarga dentro de um tempo limite fixado. A duração de uma viagem deve ser a mais breve possível de forma reduzir os gastos e caso ocorra alguma falha mecânica, esta deve ser corrigida de imediato, mesmo que isso signifique horas de trabalho ininterrupto para o oficial de máquinas e seus auxiliares.

Apesar dos avanços tecnológicos e das melhorias nas condições de trabalho, que passaram a ser mais salubres e eficazes nos navios, existe um número máximo de horas diárias que um ser humano é capaz de suportar. Com a redução do cartão de lotação nas embarcações e as mudanças no regime de regulação e inspeções cada vez mais rigorosas, o trabalhador marítimo passou a atuar muito próximo do limite suportável.

Além dos argumentos supracitados, ressalta-se que a atividade marítima exige um incessante estado de alerta e instantâneas habilidades mentais, como a tomada rápida de decisões e a capacidade de armazenar e processar um grande número de informações complexas.

Quanto à função ou cargo desempenhado pelo marítimo, a grande responsabilidade para com a tripulação ou cargas de altos valores causa um sentimento de preocupação constante como uma espécie de fardo a ser carregado. Esse sentimento é diretamente proporcional ao grau hierárquico do tripulante. Assim sendo, comandantes e imediatos são os mais afetados.

O pouco reconhecimento pelo trabalho realizado também é um fator estressante, visto que o trabalhador ao dedicar-se com afinco em suas atividades e realizá-las de forma eficiente e correta espera ser reconhecido por seus superiores e subordinados. Não ocorrendo isso, o tripulante se sente desmotivado, frustrado e perde seu entusiasmo profissional e auto-estima. Em suma, o trabalhador começa a fomentar em sua mente uma série de pensamentos negativos que podem desencadear o estresse.

Conflitos com superiores ou colegas de trabalho são muito comuns a bordo e constituem uma fonte de problemas inesgotáveis. Esses desentendimentos prejudicam o bom andamento dos trabalhos a bordo e destroem o sentimento de equipe e união que deve prevalecer no navio. Ser obrigado a conviver em ambiente confinado com um indivíduo pelo qual se nutre antipatia, raiva, desprezo, rancor ou até mesmo um ódio profundo constitui um verdadeiro martírio para o tripulante. Ele deve suprimir e camuflar todos esses sentimentos para que a convivência se torne possível, no entanto, essa repressão causa um estresse agudo. Além disso, existe a possibilidade de vingança pessoal no qual o indivíduo utiliza diversos artifícios para prejudicar seu adversário, podendo-se utilizar a sabotagens a fim de culpar o alvo de sua raiva pelo erro cometido, mesmo que isso comprometa a segurança dos demais tripulantes. Essas são formas de aliviar a tensão e a raiva em situações nas quais não se pode exprimi-las devido às regras de conduta existentes a bordo. No entanto, os conflitos e desentendimentos declarados ou ocultos são fatores que prejudicam muito o desempenho profissional e inevitavelmente geram estresse.

O confinamento e o pouco entrosamento entre os membros da tripulação influem consideravelmente no desenvolvimento de estresse. Em uma situação como essa, na qual o embarcado tem que conviver durante meses com pessoas praticamente desconhecidas e longe de sua família, o problema tende a se tornar mais grave e o que começou como estresse pode evoluir para um quadro de depressão. Os marítimos naturalmente têm um árduo cotidiano, com um ritmo de trabalho frenético. Diante disso, o fato de o trabalhador sentir-se sobrecarregado e muitas vezes desanimado é bem comum.

O ideal seria se houvesse um ambiente amistoso a bordo, de forma a proporcionar a todos os tripulantes apoio social nos momentos em que eles necessitassem de uma “válvula de escape”. Entretanto, em geral, os marítimos guardam para si mesmos os seus problemas, angústias e tensões. Em navios onde estão embarcados tripulantes de várias nacionalidades o problema é ainda maior, devido às barreiras do idioma e da cultura.

Como o trabalhador mantém só para si suas aflições e nunca comenta sobre elas com ninguém, ele tende a tornar-se uma pessoa fechada e estressada. E muitos deles ao retornarem ao lar, após o desembarque, se sentem deslocados dentro do próprio núcleo familiar.

Outro fator que contribui substancialmente para o estresse é a informação insuficiente sobre as modificações planejadas ou a total desinformação. Toma-se como exemplo clássico o adiamento do desembarque cuja data já estava determinada, porém por motivos laborais o mesmo é postergado para data indeterminada. É normal o embarcado sentir-se tomado por raiva e frustração no início para depois sentir profunda tristeza ao observar o porto afastar-se. Todos os planos que tinha em mente para quando desembarcasse foram frustrados. A sensação de impotência diante da falta de autonomia para planejar as próprias atividades é o principal ingrediente para desencadear o estresse.

Quanto ao ambiente e organização do trabalho marítimo, podemos ressaltar que os ambientes ruidosos são estressantes porque irritam e perturbam a tranquilidade, principalmente quando se trata de barulho violento, agudo ou repetitivo. Os trabalhadores da

seção de máquinas são os principais afetados por esse fator. Assim sendo, o protetor auricular é indicado não somente para evitar a perda auditiva devido aos ruídos excessivos da praça de máquinas, mas também para resguardar o trabalhador de seus efeitos estressantes.

Além do ambiente, as temperaturas muito altas também exercem efeito nocivo (especialmente no caso dos maquinistas), bem como as vibrações mecânicas constantes ou intermitentes. O propulsor é a maior fonte geradora de vibrações a bordo. Cerca de 90% das reclamações sobre essas vibrações nas demais acomodações da embarcação têm como origem a vibração local induzida pelo propulsor. Efeitos de vibrações secundários são oriundos de forças e momentos desbalanceados existentes no sistema principal de propulsão e nos sistemas auxiliares, em ambos existem fontes potenciais de excitação que podem gerar uma ressonância em toda a estrutura do casco. O “rattling” (efeito secundário que consiste em uma série de sons baixos e curtos gerados quando superfícies rígidas e geralmente metálicas começam a chocar-se, produzindo vibrações e ruídos) é uma queixa freqüente entre a tripulação devido a seu efeito perturbador. Essas vibrações constantes as quais os marítimos são continuamente expostos causam uma série de danos à saúde, além do estresse.

A principal freqüência de ressonância do corpo humano está entre três a sete Hertz e a impedância é consideravelmente mais alta para pessoas que estão de pé do que para uma que esteja sentada e relaxada. A vibração pode causar desconforto e pode tornar-se dolorosa em amplitudes mais elevadas, no caso de freqüência muito baixa, provoca o aumento da sudorese e salivação, enxaqueca e náusea. Se a freqüência for mais alta, a fadiga pode ocorrer. A exposição durante um longo período a vibrações muito fortes, pode causar danos ao esqueleto, órgãos e a habilidade visual é reduzida.

O transporte ou manuseio de substâncias químicas e tóxicas perigosas é um fator que causa constante preocupação e estado de alerta em toda a tripulação, variando de acordo com seu grau de periculosidade. Um acidente, por menor que seja, pode ser catastrófico dependendo da substância em questão. Por mais modernos e eficazes que sejam os sistemas

de segurança de prevenção de acidentes, o receio sempre estará na mente dos tripulantes. O instinto de autopreservação é muito forte no ser humano. Esse estado de preocupação e senso de responsabilidade exacerbado acaba por desencadear um quadro de estresse. Como se isso não fosse bastante, há ainda a cobrança da sociedade em relação a questões como responsabilidade civil, poluição e segurança. A implementação desses dispositivos compulsórios aos marítimos exige deles uma preocupação maior com as questões burocráticas que envolvem o cumprimento de regras. A pressão psicológica, que já é grande por ser uma atividade de risco, aumenta, uma vez que as inspeções e vistorias de bordo tornaram-se constantes.

A criminalização do trabalhador marítimo é outro aspecto que influi no mal-estar psicológico. A responsabilidade, cada vez maior, está diretamente relacionada ao risco de prisão, em casos de acidentes que causem poluição. E o pior: nesses casos, o tripulante ainda pode ficar sem defesa judicial, uma vez que não existe a obrigatoriedade do contratante em advogar as causas do trabalhador. Navegar horas seguidas com o peso dessas responsabilidades e com o acúmulo do cansaço físico e mental pode acarretar efeitos desastrosos.

Dentre os fatores que desencadeiam o estresse a bordo, destaca-se o fato de que o trabalho é individual, isolado e dividido em turnos (quartos). Esses fatos, adicionados à falta de descanso entre as horas de trabalho causam um cansaço cumulativo, trazendo consequências dramáticas como o alcoolismo.

### **1.3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL MARÍTIMA**

A formação profissional marítima se dá na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante - EFOMM (uma espécie de Universidade do Mar), um centro de referência para a formação de Oficiais da Marinha Mercante altamente qualificados, não só do Brasil, mas também para jovens cujo país de origem não tenha uma Escola de Marinha Mercante, ou para

jovens cujo país de origem possua intercâmbio de alunos, como Peru, Panamá, Equador, República Dominicana, etc. O Brasil atende como referência para a América Central, América do Sul e Parte da África. Isso atesta o nível de capacitação profissional a que o Oficial brasileiro se lança no mercado.

Na EFOMM são formados Oficiais em duas opções de curso: o de Náutica e o de Máquinas. Tanto no curso de náutica quanto no de máquinas, os alunos estudam na Escola em regime de internato durante 3 anos.

O curso tem dois períodos e se desenvolve em oito semestres, a saber:

- Período Acadêmico, composto de seis semestres letivos em regime de internato, com dedicação exclusiva do aluno e estruturado em um sistema serial anual, dividido em dois semestres;
- Período de Estágio, compreendendo dois semestres embarcado para o curso de Náutica e um semestre embarcado para o curso de Máquinas, cumprindo estágio supervisionado.

Como alunos civis, passam a ser regidos pelas Normas do Ensino Profissional Marítimo (EPM) e o Regimento Interno dos Centros de Instrução.

Ao terminar o curso, o aluno será declarado Bacharel em Ciências Náuticas (curso de nível superior), e passará a integrar o Quadro de Oficiais da Reserva não remunerada da Marinha do Brasil, no posto de 2º Tenente.

Daí inicia-se uma nova fase, o trabalho embarcado. Uma vez no navio, o trabalhador fica limitado a este espaço. Este confinamento só se altera por ocasião da chegada a um porto em sua nação. O tripulante só pode ir a terra em períodos de folga, ou em caso de porto no exterior, havendo 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.

Quanto à hierarquia, disciplina e as divisões entre os marítimos poderemos observar a partir da leitura de Goffman<sup>7</sup> que 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 sequência 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 a relação 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, que as relações a bordo, sejam elas de trabalho ou lazer, são marcadas pelo sistema de regras formais e impostas 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.

Existe a necessidade de enquanto embarcados haja distanciamento entre Oficiais e Guarnição atribuindo esta necessidade às diferenças culturais e educacionais existentes entre ambos, sendo “algo necessário para impor o respeito e o trabalho ser realizado”. Assim, a

---

<sup>7</sup> GOFFMAN, E., 1992. Manicômios, Prisões e Conventos. São Paulo. Editora Perspectiva S/A.

disciplina é legitimada e passa a permear todas as relações a bordo, mesmo quando se supõe a existência de uma relação de amizade.

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.

A disciplina assume dimensões ainda maiores, pois o excesso de polidez estabelecida pelo poder hierárquico constitui-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.

A disciplina se faz também presente nas formas de tratamento, quando rigorosamente são utilizadas as expressões: “*senhor Comandante, senhor Imediato, sim senhor, não senhor*”. Segundo Lourau<sup>8</sup> 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

---

<sup>8</sup> 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.

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<sup>9</sup> que *“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.”*

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. 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).

---

<sup>9</sup> AREIAS, E. M., 1987. *Mar, Meu Chão...* Companhia Brasileira de Artes Gráficas. Rio de Janeiro.

## **CAPÍTULO 2 - O PROBLEMA**

### **2.1 O ESTRESSE E A FADIGA : características e conseqüências**

Um dos principais componentes e precursores da fadiga é o estresse. Eles estão diretamente ligados. Define-se como fadiga o cansaço, a prostração causada por trabalhos árduos. Perda da concentração, da coordenação motora, distúrbios de memória, lapsos, e dificuldades na realização de atividades cotidianas são efeitos constantes em pessoas que sofrem com o problema. A presença dessas características em profissionais que atuam em uma atividade eminentemente arriscada, como os marítimos, pode ser fatal.

A fadiga do tripulante, incluindo suas causas e meios para combatê-la, é diferente daquela que enfrentam as tripulações embarcadas que trabalham em regimes regulares de serviço. Os horários dos trabalhadores são irregulares e o trabalho desenvolve-se em longos períodos, muitas vezes em escalas de serviços com resultados imprevisíveis. Também é comum o tripulante ficar obrigado a longas e extenuantes viagens de ida e volta ao seu ponto de embarque.

O trabalho noturno no mar e as escalas de serviço rotativas produzem a redução da segurança da atividade do embarcado mais do que se desenvolvida durante o dia ou em períodos de mudanças de turno fixas durante a noite. Como qualquer humano, o profissional marítimo pode ser fraco para julgar seus próprios limites de cansaço e para sentir os sinais de alerta relativos à fadiga e suas conseqüências.

Alguns estudos revelam que os efeitos da fadiga são tão prejudiciais ao organismo humano quanto os causados pelas drogas, tal como o álcool. O primeiro sinal do problema é o cansaço ou a exaustão, que evoluem de maneira implacável sem que haja uma razão aparente.

Além disso, sintomas como irritabilidade, depressão, má qualidade do sono (ressaltando que a falta de sono em longo prazo também pode acarretar consequências graves), disfunções gastrintestinais, perda de apetite e uma maior propensão a infecções também foram constatados em um estudo específico realizado pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF). Podendo se afirmar que há casos em que o estresse desencadeia a fadiga e há outros nos quais ocorre a situação inversa. Porém, na maioria das vezes ambos aparecem simultaneamente. Por terem sintomas bem semelhantes, é um pouco complexo distingui-los ou saber qual foi o precursor do problema desencadeado.

A fadiga pode ser reconhecida, pois seus níveis de vigilância ou percepção de seu estado são diretamente influenciados pelo cansaço e sempre que isto ocorre o desempenho humano é diminuído.

A fadiga pode afetar ainda, a capacidade para desenvolver tarefas que envolvam esforço físico, bem como a habilidade para solucionar problemas complexos ou tomar decisões. A seguir observamos alguns efeitos da fadiga, acompanhados da perda de condições para desempenho de atividades e sintomas destes problemas.

Não restam dúvidas de que existe um agudo problema com a duração dos períodos contínuos de trabalho a bordo. Uma pesquisa realizada pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF), constatou que cerca de dezessete por cento dos marítimos entrevistados disseram que esses períodos freqüentemente excediam doze horas e destacaram a séria dificuldade em manter a concentração, o estado de alerta, e a atenção nessas circunstâncias. Um significativo número deles reportou muitos casos de acidentes e incidentes os quais, na opinião deles, foram resultados diretos da extenuante jornada de trabalho. Atualmente o profissional do mar trabalha sob pressão para aumentar o número de horas trabalhadas, combinando assim o desempenho e especialização, tudo em prol do desenvolvimento da eficiência. Entretanto, essa metodologia tem gerado efeitos desastrosos, tanto para os embarcados quanto para os empregadores.

Em estudos realizados constatou-se que a maior porcentagem de encalhes e colisões marítimas ocorrem no período das quatro às oito horas. Vale ressaltar alguns exemplos de acidentes: um navio de carga geral colidiu com um navio tanque depois que o oficial, responsável pelo quarto de serviço trabalhou ininterruptamente por trinta e três horas, dormiu; Um marítimo sofreu graves ferimentos na perna ao cair de uma escada após ter trabalhado sem descanso por mais de doze horas.

No setor marítimo, as longas jornadas de trabalho são comuns, de forma que os marítimos se vêem forçados a descansar em curtos intervalos. O estresse produzido por longas jornadas laborais, resulta em fadiga e em problemas de saúde.

O estudo realizado pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF) foi exposto como forma de manifesto, ao constatar que cerca de sessenta e três por cento dos Comandantes consideravam que seus horários de trabalho levavam a problemas de saúde e que cinquenta e seis por cento deles consideravam que os ditos horários constituíam um perigo para a operação segura dos navios.

Mesmo que existam normas internacionais as quais regulam as horas de descanso do pessoal de serviço em alto mar, em muitos casos os empregadores ou a própria tripulação não as aplicam em suas embarcações. A comprovação das horas trabalhadas diariamente por uma tripulação é uma tarefa difícil para os órgãos encarregados do cumprimento da lei, uma vez que as companhias de navegação podem realizar o pagamento pelas horas extras trabalhadas.

O número de tripulantes foi reduzido de tal maneira que não existe nenhuma margem no sistema para cobrir casos de enfermidade ou falha mecânica. Logo, caso ocorra uma das situações acima citadas, todo o resto da tripulação será afetada. As horas de trabalho inevitavelmente serão aumentadas, e conseqüentemente todos ficarão sobrecarregados, expondo o navio a toda sorte de perigos devido à fadiga de seus integrantes.

## 2.2. O SOFRIMENTO PSÍQUICO

Alguns autores têm estudado a dinâmica das relações homem/trabalho e suas consequências 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 <sup>10</sup> 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

---

<sup>10</sup>DEJOURS, C., 1998. Contribution de la clinique et de la psychopathologie du travail à la définition du travail. Performances Humaines et Techniques, n° hors série mai: 32-42

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.

Dejours, Abdoucheli & Jayet <sup>11</sup> descreve que:

“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 Dejours <sup>12</sup> 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 <sup>13</sup> 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:

---

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> idem

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 <sup>14</sup> 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.

Dizendo :

“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 <sup>15</sup> em sua obra 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. E ainda 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 à 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

<sup>13</sup> 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

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> FREUD, S., 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, 1930.

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 <sup>16</sup> 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 à autoridade e ao primado do genital, encontram uma saída dessexualizada no campo social. Este processo estaria estreitamente ligado à dimensão narcísista do Ego e logo indissociável das exigências do Ideal trazidas pelo Ideal de Ego. Dejours 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 narcísistas, ela é animada pela parte perversa da sexualidade”. (1994: 37)

Jardim <sup>17</sup> 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

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> JARDIM, S., 1997. O Trabalho e a Constituição do Sujeito. In: *A Danação do trabalho*. pp 79-87. Rio de Janeiro.

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”.

### **2.2.1 O estresse pós-traumático**

Observou-se um aumento no número de reclamações quanto a um problema até então pouco divulgado ou completamente ignorado, especialmente pelos armadores, empregadores e empresas marítimas: o estresse pós-traumático. Na concepção dos tripulantes, os marítimos deveriam ser uma categoria de profissionais cuja principal característica é possuir força e determinação que se sobressaem sobre as demais profissões nos momentos mais críticos e problemáticos. Em outras palavras, os trabalhadores do mar não podem demonstrar fraquezas e deficiências de forma a não comprometer as atividades a bordo. Esse tipo de estresse normalmente é decorrente de algum trauma sofrido durante o trabalho e seus sintomas físicos apenas podem ser explicados por elementos psicológicos.

Para uma melhor elucidação sobre esse tipo característico de estresse, podemos exemplificar dois casos de acidentes sofridos por um contramestre durante uma faina de atracação. O primeiro caso, um cabo se partiu e sua perna foi gravemente ferida. Agora, esse profissional tem uma severa fobia de cabos e sofre com os ataques de ansiedade e medo quando está envolvido em operações no convés do navio. Ressalta-se que ele está em perfeitas condições físicas e não houve seqüelas no membro inferior, e sim em sua saúde psicológica.

Outro caso a ser mencionado foi o ocorrido com um marinheiro de convés, o qual sofreu um acidente e lesionou gravemente suas costas. Até hoje ele pensa que não está bem, que seu ferimento ainda não foi curado embora o acidente tenha ocorrido há dois anos atrás e os exames médicos constatem que ele está completamente são.

Embora existam muitos casos como os supracitados e também a existência do estresse pós-traumático causado pelo testemunho visual ou pelo fato de o afetado ter sido o causador de algum acidente, esses problemas não têm sido observados de forma correta, não são levados em conta com seriedade pelos armadores e empregadores.

### **2.3 SOLUÇÃO PARA O PROBLEMA**

A avaliação primária tem como referência a percepção da situação como ameaçadora e prejudicial. Quando a realidade representa uma ameaça para alcançar objetivos pessoais ou uma perda (como a redução do tempo livre), a reação de estresse é evocada sempre que as possibilidades de superação da situação forem críticas ou improváveis. Isso só é possível com base numa avaliação secundária, que leva em conta a experiência individual, o conhecimento e a capacidade disponíveis, assim como no apoio externo e tem referência, portanto, nas chances percebidas pela própria pessoa de conseguir superar os desgastes em curto, médio ou longo prazo.

A forma como situações estressantes são superadas não depende apenas das possibilidades objetivas de ação, mas é influenciada também pelo estilo pessoal de reação ao estresse e pelas experiências vividas por cada indivíduo.

A ação pode visar à modificação da situação desencadeadora (por exemplo, reduzir a pressão de prazos por meio de um planejamento realista do tempo.), a redução do próprio esforço, da intensidade ou da duração do trabalho, repensar o fluxo de trabalho e organizá-lo

de forma mais eficiente (manter as informações necessárias disponíveis e fáceis de encontrar.) e corrigir metas e objetivos (fazer o melhor possível sem ser perfeccionista ao extremo.).

Além disso, a experiência do estresse também pode ser amenizada por meio de uma reavaliação da situação desgastante que relativiza os parâmetros em questão.

Dentre todas essas possibilidades, sabe-se que os profissionais sob maior risco de viver experiências altamente estressantes são aqueles com ambição e engajamento excessivos, prontidão exagerada para trabalhar até o esgotamento, grande busca por perfeição, baixa capacidade de distanciamento dos problemas do trabalho, tendência marcante à resignação em caso de falha, assim como grande dificuldade de pedir ajuda.

Se o estresse for compreendido como um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de superação do trabalhador, as medidas de redução desse mal deviam, via de regra, basear-se, por um lado, nas causas do desgaste e, por outro, em alterações comportamentais. Esse último inclui o desenvolvimento de competências adequadas por meio de treinamento, aprimoramento e motivação do indivíduo, bem como da melhoria de suas habilidades sociais e de resolução de conflitos.

Da mesma forma, as competências individuais de superação podem ser positivamente influenciadas por mudanças no estilo de vida (por exemplo, alimentar-se de forma saudável, dormir o suficiente e alternar os momentos de tensão e relaxamento).

As iniciativas de promoção da saúde e bem estar a bordo devem ter como objetivo a integração das intervenções descritas, baseadas tanto no comportamento quanto nas relações.

Hoje está claro que as intervenções podem ser tanto corretivas, quanto preventivas para evitar ameaças conhecidas, além de prospectivas, no que diz respeito à segurança, manutenção e promoção da saúde física e mental.

### **2.3.1 Estratégias de prevenção do estresse**

Para a prevenção dos distúrbios causados pela fadiga e do estresse é de suma importância que o marítimo tente reconhecer suas limitações e nunca chegar ao limite, desgastando-se de forma inútil. Sendo ainda, preciso aprender a lidar com os problemas logo que eles apareçam e de maneira objetiva, de forma a não acumulá-los.

Manter a organização de suas tarefas também é aconselhável, visto que essa prática facilita todos os planejamentos.

Desenvolver a autoconfiança é essencial para motivar a si mesmo, assim como os que estão ao redor. Isso faz com que o ambiente a bordo se torne mais agradável e facilite a comunicação entre os tripulantes, criando um espírito de equipe e cooperação.

Além disso, é necessária a conscientização de que não se pode controlar tudo e de que nem todas as coisas resultam da mesma maneira de como foram planejadas.

### **2.3.2 Técnicas de prevenção e controle do estresse.**

- Relaxar, através da realização de atividades que proporcionam prazer;
- Interagir com os outros tripulantes, através de diálogos e prática de esportes a bordo;
- Ler, ouvir música e assistir filmes;
- Técnicas de relaxamento, como a meditação;
- Promover um ambiente amistoso de colaboração a bordo;
- Cuidar da alimentação, a qual deve ser equilibrada e diversificada;
- Repousar e preservar a qualidade do sono.

### **2.3.3 Tratamentos alopáticos**

Diversos medicamentos tratam as perturbações do estresse, da ansiedade e da insônia. São designados pelo nome de psicofármacos porque atuam no sistema nervoso. Os tranquilizantes (neurolepticos) atuam contra as manifestações de ansiedade, os estados de angústia aguda, bem como nas perturbações do sono. Os antidepressivos atuam contra as crises de pânico. Já os ansiolíticos, sedativos e hipnóticos agem contra a insônia. A fitoterapia é muito usada no tratamento contra algumas manifestações do estresse. Plantas como a Crataegus, a Escholtzia, a Passiflora e a Valeriana são utilizadas para diminuir os estados nervosos nos casos de insônia.

Entretanto, esses medicamentos requerem prescrição médica e o tratamento tem duração limitada. É de suma importância respeitar a posologia e os horários de ingestão. O não cumprimento das regras pode acarretar um quadro de dependência dessas substâncias, piorando a situação.

### **CAPÍTULO 3 - RELAÇÕES SOCIAIS, TRABALHO A BORDO E SOFRIMENTO**

A rotina também permeia as relações interpessoais a bordo, 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 à chegada em terra.

#### **3.1. O Trabalho e Confinamento**

As relações de vida e trabalho a bordo são marcadas por algumas especificidades, como nos descreve Areias <sup>18</sup> 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. Ali 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)

Goffman <sup>19</sup> 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.” (1992: 11)

O trabalhador embarcado, além de confinado, também se encontra fortemente administrado.

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

---

<sup>18</sup> AREIAS, E. M., 1987. *Mar, Meu Chão...* Companhia Brasileira de Artes Gráficas. Rio de Janeiro.

<sup>19</sup> GOFFMAN, E., 1992. *Manicômios, Prisões e Conventos*. São Paulo. Editora Perspectiva S/A.

navio seja percebido pelo trabalhador como uma prisão sendo o seu desembarque a única possibilidade de liberdade.

Mais adiante Goffman<sup>20</sup> 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. O mar é uma barreira às relações sociais em geral, pois o 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.

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. 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.

### **3.2 O TEMPO**

O tempo a bordo tem algumas outras particularidades além da duração do período embarcado (corresponde a duas viagens redondas - ida e volta). A primeira diz respeito ao número de dias que compõem um ano de trabalho. Um ano de trabalho em terra equivale 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.

---

<sup>20</sup> GOFFMAN, E., 1992. Manicômios, Prisões e Conventos. São Paulo. Editora Perspectiva S/A.

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

Segundo Ficher<sup>21</sup> :

“trabalho em turnos é caracterizado pela continuidade da produção e uma quebra da continuidade no trabalho realizado por cada trabalhador.” E mais adiante completa dizendo que: “O trabalho em turnos contínuos, fixos ou rodíziantes, tem sido apontado como uma contínua e múltipla fonte de problemas de saúde e de perturbações sócio-familiares.” (1994: 10S)

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).

Jardim<sup>22</sup> nos fala também sobre os distúrbios psicossociais, conseqüência 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 as 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”. Esse “valor de uso do tempo”, no caso dos trabalhadores embarcados, está submetido a um “grande turno de

---

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> 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.

trabalho”, 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, carnavais, 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.

Num navio mercante 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.

Em seu artigo publicado no Informativo Marítimo, intitulado: “Fadiga, mal que atinge marítimos de todo mundo”, Wilfson <sup>23</sup> 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 <sup>24</sup>, 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

<sup>23</sup> WILFSON, S., 1985. Fadiga, mal que atinge marítimos de todo o mundo. Informativo Marítimo. Janeiro, 5: 3., março, 6: 7. e maio, 7: 7.

<sup>24</sup> idem

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.

A questão do tempo enquanto embarcado toma proporções difíceis até para se imaginar, pois 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 abordada 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 US\$ 19 milhões, mas também pelas vidas que se encontram a bordo).

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 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), segundo as *Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários e Armadores*<sup>25</sup>. 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 à 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.

### **3.3 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.

---

<sup>25</sup> 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.

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. 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.

Dejours <sup>26</sup> 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. Entretanto, poucos conseguem conviver com a família. Não vê os filhos nascerem, e nem crescerem, como também não participa de sua educação. 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.

Goffman <sup>27</sup> nos diz que:

---

<sup>26</sup> DEJOURS, C., 1987. A Loucura do Trabalho. Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo. Oboré Editorial Ltda.

“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. O isolamento da família, para alguns trabalhadores, é a maior dificuldade enfrentada a bordo. Porém, a família pode ser também, uma das maiores fontes de alegria para os trabalhadores quando do regresso a terra.

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. 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.

Dejours <sup>28</sup> 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. Segundo ele:

“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)

---

<sup>27</sup> GOFFMAN, E., 1992. Manicômios, Prisões e Conventos. São Paulo. Editora Perespectiva S/A.

<sup>28</sup> DEJOURS, C., 1987. A Loucura do Trabalho. Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo. Oboré Editorial Ltda.

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?”:

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.

### **3.4. 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.

Dejours <sup>29</sup> 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)

---

<sup>29</sup> DEJOURS, C., 1997. O Fator Humano. Rio de Janeiro. Editora Fundação Getúlio Vargas.

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.

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, dependendo do contexto e da criatividade, porém não reconhecidos pela Empresa.

Dejours, Abdoucheti & Jayet <sup>30</sup> 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 <sup>31</sup> 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)

Dejours <sup>32</sup> ainda 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

---

<sup>30</sup> 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.

<sup>31</sup> DEJOURS, C., 1997. O Fator Humano. Rio de Janeiro. Editora Fundação Getúlio Vargas.

<sup>32</sup> Idem

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.

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.

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).

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 <sup>33</sup>, este mecanismo não é cem por cento eficaz.

Dejours <sup>34</sup> 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

---

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> 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.

se volta sobre o trabalhador e faz a sua alma sofrer, e ele deve, então fazer novos arranjos para dar conta deste sofrimento.