

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO

**“OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”: PERSONA E SOMBRA
DO TRABALHADOR EMBARCADO**

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

São Paulo

2022

ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO

**“OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”: PERSONA E SOMBRA
DO TRABALHADOR EMBARCADO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora para obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica, no Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Denise Gimenez Ramos.

**São Paulo
2022**

ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO

**“OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”: PERSONA E SOMBRA
DO TRABALHADOR EMBARCADO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica, no Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação da da Prof.^a Dr.^a Denise Gimenez Ramos.

Aprovada em: __/__/__

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a – Denise Gimenez Ramos – PUC-
SP

Prof.^a Dr.^a – Liliana Liviano Wahba – PUC-
SP

Prof.^a Dr.^a Ana Cristina Limongi-França –
USP

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta Dissertação de Mestrado por processos de fotocópia ou eletrônicos.

Assinatura:  _____

Data: 7 novembro 2022

e-mail: andreilmello@hotmail.com

M527" Mello, André Luis Vasconcellos de
"Os vivos, os mortos e os homens do mar": persona e
sombra do trabalhador embarcado. / André Luis
Vasconcellos de Mello. -- São Paulo: [s.n.], 2022.
148p. il. ; 21 cm.

Orientador: Denise Gimenez Ramos.
Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós
Graduados em Psicologia: Psicologia Clínica.

1. Trabalho embarcado. 2. Marinha Mercante. 3.
Psicologia Analítica. 4. Qualidade de vida no
trabalho. I. Ramos, Denise Gimenez. II. Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo, Programa de
Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia
Clínica. III. Título.

CDD

À minha esposa, Gisele, cujo sonho me inspirou e cujo amor me sustentou.

A meus filhos, que me fizeram querer ser alguém de quem se orgulhassem.

A meus pais, que me levaram a acreditar que eu seria capaz.

À minha irmã, Tati, que me ensinou que sempre é possível sorrir.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos vão para todos que, direta ou indiretamente, tornaram esse trabalho possível.

À minha professora e orientadora, Prof.^a Dr.^a Denise Gimenez Ramos, por todas as vezes em que me ajudou a buscar minha própria voz.

À professora Prof.^a Dr.^a Lilitiana Liviano Wahba, que me apresentou novas formas de olhar para a psicologia analítica.

À professora Prof.^a Dr.^a Ana Cristina Limongi-França, que se prontificou tão generosamente a me ajudar nessa tarefa.

À professora Prof.^a Dr.^a Ida Kublikowski, cujas orientações me permitiram traçar a rota a seguir.

À amiga Helena Lyrio-Carvalho, que me emprestou um par de olhos quando tanto precisei.

Aos demais professores da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, por todo conhecimento, trocas e oportunidades que me proporcionaram e que tão ricamente contribuíram para nossa formação.

Aos amigos e colegas dos estudos de mestrado que compartilharam cada passo dessa jornada.

Aos professores da Psiquê, cujo programa de pós-graduação em psicoterapia analítica tanto me ajudou no desenvolvimento deste estudo.

A todos os marítimos que participaram desta pesquisa e que foram corajosos e generosos a ponto de compartilharem suas histórias.

À minha esposa, cuja força me deu suporte, cuja perspicácia me apontou saídas, cujo amor me encorajou.

A todos, minha profunda gratidão.

E se quiser recordar aquele nosso namoro.
Quando eu ia viajar, você caía no choro.
Eu chorando pela estrada, mas o que eu posso fazer?
Trabalhar é minha sina.
Eu gosto mesmo é d'ocê.

“Ai que saudade d'ocê”- Zeca Baleiro

RESUMO

MELLO, A. L. V. **“Os vivos, os mortos e os homens do mar”**: **persona e sombra do trabalhador embarcado**. 148 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

Poucos trabalhos foram desenvolvidos voltados especificamente para discutir a vida a bordo de navios mercantes. Para ajudar a suprir esse vazio, este estudo se utilizou de metodologia de métodos mistos para compreender melhor a experiência do profissional marítimo embarcado em navios mercantes de bandeira nacional, buscando entender os efeitos de sua exposição prolongada ao ambiente e à cultura organizacional da Marinha Mercante. Tomando por base os conceitos da psicologia analítica, considerou-se a existência de uma persona própria do trabalho embarcado, que mediará as experiências do sujeito com o trabalho e que se manifestaria em comportamentos específicos. Com o passar do tempo, haveria uma maior identificação com essa persona, em um movimento que afetaria negativamente os níveis de qualidade de vida no trabalho. Para testar essa hipótese, este estudo coletou dados de 30 oficiais de náutica brasileiros, do sexo masculino, em vários pontos da carreira, embarcados em navios mercantes de bandeira nacional que atracavam nos portos e terminais da Baía de Todos os Santos, BA. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram: Questionário de qualidade de vida no trabalho – QWLQ-78 (REIS JUNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012); Questionário de dados sociodemográficos; Instrumental de Avaliação Socioeconômica (GRACIANO; LEHFELD, 2010); e entrevistas semiestruturadas segundo roteiro desenvolvido pelo pesquisador. Os dados obtidos apontaram para a existência proposta da persona, cujos efeitos, todavia, parecem não afetar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho dos marítimos, que ficou em nível satisfatório ou superior para todos os participantes. Os marítimos se mostraram conscientes das dificuldades da profissão. Elencaram como aspectos que os fazem permanecer na carreira o retorno financeiro e as vantagens percebidas do regime de serviço x folga. Como aspectos negativos da profissão ressaltaram o isolamento social, a perda de liberdade/confinamento e a impossibilidade de darem suporte presencial às suas famílias. Concluiu-se que a persona possui um aspecto protetivo para essa classe, permitindo-lhes enfrentar os desafios da profissão. Todavia, essa mesma persona os impede de ver alternativas de enfrentamento desse desafio, mantendo-os como que presos à profissão. Dadas as conclusões da pesquisa, sugere-se: aumento da disponibilidade de meios de comunicação por internet a bordo, bem como de serviços de teleatendimento psicológico para permitir aos marítimos buscar meios mais individualizados para lidar com as questões relativas ao trabalho embarcado; desenvolvimento de rotinas de serviço mais adequadas à realidade de bordo, possivelmente criando fóruns para a escuta desses profissionais e de sua realidade; e desenvolvimento de campanhas que fomentem o respeito pessoal e social aos horários de repouso e lazer.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Psicologia analítica. Marinha Mercante. Marítimos.

ABSTRACT

MELLO, A. L. V. **“The living, the dead and those who are at sea”: persona and shadow of seafarers.** 148 p. Dissertation (Master in Clinical Psychology). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

There are few studies with the specific objective of discussing life on board in merchant ships. To help fill this gap, this study used a mixed methods methodology to gain more insight regarding the experience of maritime professionals aboard national flag merchant ships, seeking to understand the effects of their prolonged exposure to the environment and organizational culture of the Merchant Navy. Based on the concepts of analytical psychology, we considered the existence of a specific professional persona, which would mediate the subject's job experiences and which would manifest itself through specific behaviors. Over time, a greater identification with this persona would develop, in a movement that would negatively affect the levels of quality of life at work. To test this hypothesis, this study collected data from 30 male Brazilian nautical officers, at different times of their careers, aboard national flag merchant ships that docked at the ports and terminals of Baía de Todos os Santos, BA. Data collection instruments were: Quality of work life questionnaire – QWLQ-78 (REIS JUNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012); Sociodemographic data questionnaire; Socioeconomic Assessment Instrument (GRACIANO; LEHFELD, 2010); and semi-structured interviews following the script developed by the researcher. The results pointed to the previously hypothesized existence of the persona, whose effects, however, do not seem to affect the levels of Quality of Work Life of seafarers, which was at a satisfactory level or higher for all participants. Seafarers were aware of the difficulties of the profession. They listed as aspects that make them stay in their career the financial return and the perceived advantages of the work versus time-off regime. As negative aspects of the job, social isolation, loss of freedom/confinement and the impossibility of providing face-to-face support to family members were highlighted. We conclude that the persona has a protective aspect for this professional group, allowing them to face the challenges of the job. However, this same persona prevents them from seeing alternatives to face these challenges, keeping them as if they were stuck to the profession. In view of research results, we suggest: greater availability of internet communication devices on board, as well as psychological telecare services to allow seafarers to seek more individualized means to deal with work-on-board related issues; development of work routines more suited to on-board reality, possibly including forums for listening to these professionals and their reality; and development of campaigns that encourage personal and social respect for rest and leisure hours.

Keywords: Quality of work life. Analytical Psychology. Merchant Navy. Seafarers.

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1 – Idade dos participantes (n=30) | 77 |
| Tabela 2 – Caracterização socioeconômica da amostra | 78 |
| Tabela 3 – Dados característicos do trabalho na embarcação | 80 |
| Tabela 4 – Pontuação da escala QVT (n=30) | 81 |
| Tabela 5 – Pontuação padronizada da escala QVT (n=30) | 81 |
| Tabela 6 – Classificação da pontuação total da escala QVT | 82 |
| Tabela 7 – Categorias presentes nas narrativas das entrevistas | 99 |
| Tabela 8 – Grupos por tempo de carreira | 101 |
| Tabela 9 – Pontuação padronizada da escala QVT por grupo | 101 |
| Tabela 10 – Categorias presentes nas narrativas das entrevistas por grupo | 102 |
| Tabela 11 – Correlações bivariadas significativas entre as variáveis numéricas ou ordinais ($p < 0,05$) | 103 |
| Tabela 12 – Centro dos clusters finais | 104 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Superestrutura de um navio petroleiro convencional | 24 |
| Figura 2 – Gráfico de fluxo de pesquisa | 34 |
| Figura 3 – Desenho da pesquisa | 65 |
| Figura 4 – Gráfico das pontuações padronizadas da escala QVT | 82 |
| Figura 5 – Dendograma de classes obtidas na análise | 85 |
| Figura 6 – Dendograma com a porcentagem de UCE por classe e palavras com maior qui-quadrado (χ^2) | 86 |
| Figura 7 – Representação fatorial dos dados | 87 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Classificação proposta para o QWLQ-78 | 69 |
| Quadro 2 – Classes temáticas da experiência de trabalhar embarcado | 98 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 15 |
| 2 A ORGANIZAÇÃO MARINHA MERCANTE | 20 |
| 3 SOBRE A VIDA A BORDO | 22 |
| 3.1 Embarcando..... | 22 |
| 3.2 O ambiente | 23 |
| 3.3 Tempo de embarque..... | 25 |
| 3.4 Atividades a bordo..... | 26 |
| 3.4.1 Seção de convés..... | 26 |
| 3.4.2 Seção de máquinas..... | 28 |
| 3.4.3 Seção de câmara | 29 |
| 3.5 Ambiente de trabalho..... | 29 |
| 3.5.1 Trabalho e isolamento | 31 |
| 3.5.2 Trabalho a bordo e sofrimento..... | 31 |
| 4 CONSEQUÊNCIAS PSÍQUICAS DO TRABALHO EMBARCADO – REVISÃO DE PESQUISAS..... | 33 |
| 4.1 Estudos internacionais | 35 |
| 4.2 Estudos nacionais..... | 49 |
| 4.3 Síntese das pesquisas | 52 |
| 5 PERSONA E SOMBRA NO TRABALHO EMBARCADO | 54 |
| 5.1 Navio como instituição total..... | 58 |
| 5.2 A persona do “homem do mar” | 59 |
| 6 MÉTODO..... | 63 |
| 6.1 Problema | 64 |
| 6.2 Objetivos..... | 64 |
| 6.2.1 Objetivo geral | 64 |
| 6.2.2 Objetivos específicos..... | 64 |
| 6.3 Estratégia de pesquisa..... | 64 |
| 6.4 Contexto da pesquisa..... | 65 |
| 6.5 Local de pesquisa..... | 66 |
| 6.6 Participantes | 66 |
| 6.6.1 Critérios de inclusão | 68 |
| 6.6.2 Critérios de exclusão | 68 |
| 6.7 Instrumentos | 68 |

| | |
|---|------------|
| 6.7.1 Questionário Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ-78..... | 68 |
| 6.7.2 Entrevista semiestruturada..... | 69 |
| 6.8 Procedimentos de coleta de dados..... | 70 |
| 6.9 Procedimentos de análise de dados..... | 71 |
| 6.10 Considerações éticas..... | 73 |
| 7 ANÁLISE DOS DADOS..... | 75 |
| 7.1 Dados coletados..... | 75 |
| 7.1.1 Observações do pesquisador..... | 75 |
| 7.2 Análise quantitativa..... | 76 |
| 7.2.1 Cálculo amostral..... | 76 |
| 7.2.2 Parâmetros de análise..... | 76 |
| 7.2.3 Resultados quantitativos..... | 77 |
| 7.3 Análise qualitativa..... | 83 |
| 7.3.1 Parâmetros de análise..... | 83 |
| 7.3.2 Resultados qualitativos..... | 84 |
| 7.3.2.1 <i>Classe 5 – Rotina a bordo.....</i> | <i>88</i> |
| 7.3.2.2 <i>Classe 4 – Ingresso e permanência.....</i> | <i>89</i> |
| 7.3.2.3 <i>Classe 3 – Persona “homem do mar”.....</i> | <i>91</i> |
| 7.3.2.4 <i>Classe 2 – Relações eu-eu.....</i> | <i>93</i> |
| 7.3.2.5 <i>Classe 1 – Relações eu-outro.....</i> | <i>94</i> |
| 7.4 Análise quali-quantitativa..... | 99 |
| 8 DISCUSSÃO..... | 106 |
| 8.1 A experiência de trabalhar embarcado..... | 106 |
| 8.2 Formas de enfrentamento..... | 109 |
| 8.3 A persona “homem do mar” na prática..... | 111 |
| 8.4 A sombra do “homem do mar”..... | 113 |
| 8.5 Qualidade de vida no trabalho dos marítimos..... | 115 |
| 9 CONCLUSÕES..... | 116 |
| 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 120 |
| REFERÊNCIAS..... | 123 |
| APÊNDICE A – CARTA DE AUTORIZAÇÃO..... | 130 |
| APÊNDICE B – TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)..... | 132 |
| APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO E SÓCIOECONÔMICO..... | 134 |
| APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA..... | 135 |

| | |
|--|------------|
| APÊNDICE E – TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR..... | 136 |
| ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QWLQ-78 | 137 |
| ANEXO B – INSTRUMENTAL DE AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA | 144 |
| ANEXO C – TESTE DE SHAPIRO-WILK PARA ANÁLISE DE NORMALIDADE DAS VARIÁVEIS NUMÉRICAS OU ORDINAIS | 146 |
| ANEXO D – DENDROGRAMA – MÉTODO HIERÁRQUICO | 147 |
| ANEXO E – ANOVA COM AS VARIÁVEIS COM INFLUÊNCIA NO MODELO DE AGRUPAMENTO (CLUSTERING) (P<0,05) | 148 |

1 INTRODUÇÃO

O marítimo é verdadeiramente invisível. (MATYÓK, 2014, p. 1005)

A nossa profissão nunca foi valorizada ou reconhecida. (Participante #3)

Por definição, um navio mercante é uma embarcação construída para o transporte de bens e produtos por meio marítimo. A primeira vez em que entrei em contato com um, foi em 1989, um ano após ter ingressado na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, a instituição de ensino superior vinculada à Marinha do Brasil e encarregada da formação dos oficiais para embarque em navios mercantes. Eu já havia estudado cerca de um semestre sobre navios. Tinha aprendido a nomenclatura, as divisões e tudo o que envolvia o bom funcionamento da embarcação. Já tinha mesmo os rudimentos de navegação e de trato com o maquinário. Aquela visita programada visava tirar a teoria do papel e torná-la real, para que pudessemos decidir pela linha de especialização que tomaríamos a partir do segundo semestre.

A estada a bordo não deve ter levado mais que uma ou duas horas, mas teve profundo efeito em mim. Observar o navio de seu convés mais elevado – o passadiço –, imaginar-me em meio àquela atividade constante, conhecer novos países, novas pessoas, novas culturas... Por um instante, foi como se identificasse algo que sempre fizera parte de mim, mas com que, até então, não havia entrado em contato.

Jung entendia que na vida há certos marcos, certos “[...] acontecimentos simbólicos caracterizados por um forte tom emocional” (JUNG, 2002, p. 377), experiências essas que denominou numinosas. São experiências que oferecem os ingredientes essenciais para os estágios seguintes do processo de individuação (STEIN, 2020). Nesse sentido, essa foi para mim uma experiência numinosa. Por isso mesmo, ao longo dos anos seguintes, não conseguia perceber como as pessoas com quem tinha contato fora do ambiente marítimo conheciam tão pouco sobre esse mundo. Matyók (2014, p. 1005) descreveu bem aquilo que percebi ao longo desses mais de trinta anos em que tenho estado no mar: “o marítimo é verdadeiramente invisível”. A sociedade parece se importar mais com os quinze dias durante os quais um participante fica confinado em uma casa em certo programa de televisão do que com os milhares de profissionais que são responsáveis por 80% do transporte global de mercadorias (UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT; SECRETARIAT (GENEVA), 2018).

Essa invisibilidade citada por Matyók (2014) apenas intensifica o sentir-se à parte. Trabalhar embarcado é viver afastado de familiares e amigos por metade do ano; é ser forçado

a se manter no ambiente de trabalho em regime de prontidão por no mínimo dois meses seguidos; é ser regulado por uma rígida hierarquia que permeia todas as relações; é ter mínimo contato social com o mundo externo e viver experiências que são de difícil tradução para quem não é da área. É viver, por vezes, experiências tão traumáticas que os profissionais sequer conseguem (ou desejam) falar sobre elas, mesmo porque isso poderia sujeitá-los ao ridículo ou à desonra ante seus pares (MATYÓK, 2014). E seu sofrimento também se torna “invisível” e, por isso mesmo, mais atuante.

Buscando saber mais sobre o assunto, descobri poucas pesquisas brasileiras que falam sobre as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador embarcado. Mesmo esses poucos estudos apresentam uma grande discrepância de resultados, discrepância essa que parece também caracterizar o conjunto de pesquisas internacionais sobre o tema.

Mellbye e Carter (2017) realizaram uma revisão das pesquisas acerca da incidência de depressão e suicídio entre marítimos, constatando resultados opostos dependendo da fonte consultada. Certos estudos concluíam que a maioria dos marítimos se autodeclararam satisfeitos e felizes, outros constatavam que o risco dos marítimos de desenvolver *burnout* era apenas moderado ou ainda que não podiam ser identificadas fadiga e angústia particularmente altas nos autorrelatos dos marítimos entrevistados, dados estes que pareciam apontar para um baixo risco de depressão e suicídio entre esses trabalhadores.

Outras pesquisas, porém, apontam uma visão contrária. A pesquisa de 2015 desenvolvida pela ITF – *International Transport Workers' Federation*¹ constatou que muitos dos entrevistados tinham colegas embarcados que haviam considerado o suicídio. Nesse mesmo estudo, metade dos participantes se descreveram como ansiosos, deprimidos e sem esperança quando embarcados. A *Seafarers' Hospital Society*, em Londres, no mesmo ano, observou que estresse, ansiedade e depressão estavam entre as maiores queixas entre mulheres embarcadas. Hjarnoe e Leppin (2014) associaram o trabalho embarcado à falta de comportamentos positivos – como exercícios físicos – e à propensão ao desenvolvimento de comportamentos negativos – como o tabagismo. Carotenuto *et al.* (2012) desenvolveram revisão de literatura com base na qual concluíram que o trabalho marítimo está associado a riscos relevantes para a saúde mental do trabalhador.

No Brasil, Halpern e Leite (2012) estudaram militares embarcados e concluíram haver influência do ambiente de trabalho na adição dos pacientes a drogas – em especial ao álcool.

¹ A Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes é uma federação sindical global democrática dos sindicatos dos trabalhadores dos transportes. Foi fundada em 1896, tem sede em Londres e tem sindicatos associados em 150 países.

Vidal, Abreu e Portela (2017) reconheceram o trabalho embarcado como agente estressor. Castro e Vinagre (2009) associaram a percepção subjetiva do tempo com estresse.

Minha experiência com a vida a bordo me permite refletir no sentido de conceber essa discrepância de resultados como consequência do desconhecimento de muitos pesquisadores acerca da vida embarcada e das pressões a que esses trabalhadores estão submetidos. Esse desconhecimento do que significa trabalhar embarcado se reflete na metodologia e na escolha de instrumentos de coleta de dados, inadequados para atingirem os objetivos propostos. Assim, por exemplo, pesquisas qualitativas que utilizaram formulários de autoavaliação tendiam a serem contaminados pela relação pesquisador-participante-meio. Matyók (2014) percebeu isso quando tentou coletar as histórias orais de marítimos. Deparou-se com o silêncio, em muito devido à inexistência de canais seguros de comunicação, além do fato de que muitas das experiências vividas eram tão traumáticas que não eram expressas. “[...] eu logo descobri como tais impedimentos inibiam a pesquisa e poderiam colorir falsamente os achados no cenário particular de meu estudo” (MATYÓK, 2014, p. 1007).

Tendo vivido e trabalhado a bordo de navios ao longo dos últimos trinta anos, tenho constantemente ouvido relatos de sofrimento, sofrimento ao qual não estou imune. Em especial, a dor da solidão. O afastamento da vida em terra leva os marítimos, como pôde ser observado nas pesquisas, a comportamentos similares: concentrar-se exclusivamente no trabalho, afastar-se de relacionamentos sociais, calar sua subjetividade, dentre outros. Comportamentos que parecem transcender o indivíduo e atingir todo um grupo. Isso me levou a me perguntar quais as consequências para o marítimo de sua prolongada experiência laboral a bordo.

Para responder essa pergunta, esta pesquisa transversal de métodos mistos tem por objetivo descrever as características da experiência de marítimos brasileiros embarcados em navios mercantes de bandeira nacional. Por meio da análise dos dados quantitativos provenientes de questionários sociodemográficos e da aplicação do Questionário de Qualidade de vida no trabalho (QWLQ-78) e de dados qualitativos provenientes de entrevistas semiestruturadas conduzidas com tripulantes embarcados, buscou-se observar o modo como esses trabalhadores lidam com os estressores próprios da profissão, as eventuais alterações dos níveis de qualidade de vida no trabalho (QVT), bem como possíveis correlações entre os níveis de QVT e algumas variáveis socioeconômicas.

A base para a análise desses dados será a psicologia analítica, mais especificamente, os conceitos junguianos de persona e sombra. Partiu-se do pressuposto, a ser verificado, da existência de uma cultura organizacional da Marinha Mercante que propiciaria a formação de uma persona própria desse grupo e que se manifestaria em comportamentos específicos.

Procurou-se, ainda, verificar se, à medida que o profissional prossegue na carreira, haveria a exposição a situações que promoveriam uma maior identificação com essa persona, a ponto de isso vir a afetar negativamente os níveis de qualidade de vida no trabalho.

O uso da psicologia analítica como base teórica se justifica na medida em que possibilita uma compreensão ampla e profunda do indivíduo, não apenas no que diz respeito a questões relacionadas à consciência, mas também no que se refere a aspectos inconscientes.

Um estudo que responda ao questionamento proposto se justifica por várias razões. No campo acadêmico, cita-se a baixa produção sobre essa temática, em especial no âmbito nacional. Mesmo quando ampliamos o levantamento de pesquisas para considerar estudos internacionais, os artigos encontrados apresentam cenários muitas vezes contraditórios, que vão desde a normalidade à descrição de um quadro digno de atenção. Acrescente-se a isso o fato de que poucos pesquisadores puderam falar diretamente com os participantes da pesquisa e temos aí uma grande lacuna a ser preenchida.

Para os envolvidos no desenvolvimento de programas e políticas voltados à melhora da qualidade de vida no trabalho e saúde mental dessa população, esta pesquisa pode se tornar uma fonte de informações que oriente e embase ações que, de modo mais eficiente, produzam mais e melhores resultados com menor consumo de recursos. Para os próprios trabalhadores, este estudo pode ser uma forma de se sentirem mais vistos e ouvidos. Afinal, conforme constatou Matyók (2014, p. 1004) “[...] não há praticamente nenhum estudo sobre os homens ou mulheres do trabalho marítimo focado [...] em suas próprias palavras e anexando seus valores a suas experiências”. Sem ter com quem compartilhar suas experiências além daqueles a bordo, muitos desses trabalhadores não se sentem vistos. Algo que Matyók (2014) entendeu como uma condição de “invisibilidade” do marítimo. Ter sua própria realidade descrita pelas palavras de outrem pode agir como fomentador de um nível maior de consciência sobre o que lhes ocorre quando embarcados, facilitando, assim, respostas mais criativas aos estressores intrínsecos ao trabalho marítimo.

Finalmente, se transcendermos o trabalho embarcado, estudos sobre a vida dos marítimos a bordo podem nos dar um vislumbre das possíveis consequências dos trabalhos em *home office*, tendência que tomou força por conta da recente pandemia de covid-19 entre 2019 e 2022. Assim, esta pesquisa, pode servir como base para outros estudos que envolvam um regime de confinamento imposto pelo trabalho ou por condições exteriores.

Para além dos motivos acadêmicos, porém, posso elencar duas importantes razões que me levaram a estudar esse mundo a bordo de navios e os sofrimentos envolvidos no trabalho embarcado: trazer para o leitor um pouco de minha fascinação pelo mar e dar aos marítimos um

pouco mais de visibilidade, a fim de que suas vozes sejam mais que apenas uma mensagem lançada ao mar em uma garrafa.

Assim sendo, a parte teórica deste estudo está exposta em quatro capítulos. Nos dois primeiros capítulos que se seguem a esta introdução, será apresentado ao leitor o contexto em que se dará a pesquisa: O que é a organização Marinha Mercante? Como é a vida a bordo? Como é o ambiente de trabalho? Como se apresenta esse sujeito? No capítulo 4, serão apresentadas algumas pesquisas que discutem as consequências psíquicas do trabalho embarcado. A seguir, o capítulo 5 irá aprofundar a relação entre os conceitos de persona e sombra e os processos de adaptação do trabalhador marítimo à dinâmica de bordo. Para descrever a pesquisa e seus resultados, o capítulo 6 traz o método adotado, o capítulo 7 expõe a análise dos resultados obtidos e o capítulo 8 se propõe a discutir tais resultados à luz da psicologia analítica. Ao término deste trabalho, apresentam-se as conclusões, no capítulo 9, e as considerações finais, no capítulo 10.

2 A ORGANIZAÇÃO MARINHA MERCANTE

Segundo Chiavenato (2014), uma organização pode ser compreendida como um grupo de pessoas atuando em conjunto em uma divisão criteriosa do trabalho, buscando atingir um fim em comum. Os membros desse grupo se dispõem a colaborar entre si, formando pequenas “unidades sociais”, visando atingir objetivos que não atingiriam de maneira isolada. Para o autor, o próprio desenvolvimento da sociedade moderna deve-se, em grande parte, ao fato de as pessoas se agruparem em organizações em torno de projetos comuns.

Chiavenato (2014) escreve que, na relação sujeito – organização, há uma troca. As organizações proporcionam incentivos nas mais variadas formas e, em retorno, a pessoa oferece contribuições em benefício dos objetivos da organização. Nessa troca – incentivos por contribuições – há todo um sistema que estimula os comportamentos sociais esperados. Nesse sentido, muito mais que meros meios para produção, as organizações acabam por criar ambientes nos quais a maioria de nós passa nossas vidas e que influenciam fortemente o comportamento humano.

Navios mercantes, aos quais nos referimos neste estudo, são embarcações que desempenham funções de transporte de bens ou produtos por vias marítimas. Diferem, assim, de embarcações de recreio, utilizadas para lazer e recreação pessoal, de navios de passageiro, cuja finalidade é o transporte de pessoas e de navios de guerra, utilizados para fins militares.

Com base em Chiavenato (2014), podemos entender cada navio como uma organização em si, no sentido de que há uma união de pessoas que dividem criteriosamente trabalhos para atingirem um objetivo comum – o transporte de cargas por vias marítimas. Algo que lhes seria impossível realizar como indivíduos isolados, torna-se rotina diária quando desenvolvido em grupo.

Ocorre que, talvez mais do que em outras profissões, a de marítimo é fortemente regulamentada e normatizada. Existem normas da Autoridade Marítima, dos vários órgãos da Organização Marítima Internacional – IMO, das convenções de armadores e muitas outras que regulam desde a formação necessária a como se dão os quartos de navegação, da operação nos portos ao registro de ocorrências. Cada etapa do processo segue normatizações que buscam, se não eliminar, ao menos minimizar ao máximo a possibilidade de erro humano no transporte marítimo. Isso acaba levando esse grupo embarcado a se moldar em torno de certos comportamentos que atendem aos padrões exigidos.

Com isso, independentemente do navio analisado, têm-se mais ou menos o mesmo conjunto de regras organizando a forma como o serviço se dá, como se fossem todos pertencentes a uma grande organização denominada Marinha Mercante, uma organização que, uniformemente, incentiva a adoção de certas ações e de certos comportamentos. Os incentivos variam entre as diversas empresas de carga, mas englobam mais ou menos os mesmos pontos: salários, benefícios, treinamento e oportunidades de crescimento na carreira. Em troca, os marítimos oferecem suas contribuições em prol do transporte marítimo, fruto de seu trabalho.

Neste estudo, partiremos do entendimento de que a Marinha Mercante atua como se fosse uma grande organização, com uma cultura que se mantém mais ou menos a mesma, independentemente do navio ou empresa de transporte de carga.

3 SOBRE A VIDA A BORDO

Há três tipos de seres humanos: os vivos, os mortos e os que vão para o mar.²

Na Marinha Mercante, há um dito que menciona haver três tipos de homens: os vivos, os mortos e os homens do mar. É interessante começarmos a falar sobre a vida do homem do mar por meio dessa frase que é mencionada várias e várias vezes pelos mais diferentes profissionais embarcados. Há essa percepção entre os marítimos – nome dado àqueles que trabalham em regime embarcado em navios – de que são algo diferente. Uma “brincadeira” que oculta, talvez, um sentimento de sentir-se à parte do mundo.

Entrar em um navio é, realmente, como entrar em outro mundo. O linguajar, a rotina de serviço, o que se exige, o que se permite, tudo parece distante daquela realidade que permeia a do “pessoal de terra” – como o marítimo chama aqueles que não trabalham no mar. E, para entrar nesse novo mundo, deve-se fazê-lo com toda a pompa ritualística que demanda a celebração de um novo ser. Há uma cerimônia na primeira viagem de todo marítimo, chamada “batismo”. É um momento de festa, em que uma parte da tripulação se reúne e, sob a coordenação de um Netuno disfarçado, batiza o novo marinheiro, dando-lhe as boas-vindas à sua nova vida. Algumas tripulações mais empolgadas tornam esse um evento de proporções carnavalescas, com todos fantasiados, emissão de certidão de batismo e um banho cerimonial com água salgada e borra de café – dois símbolos da vida a bordo. E, com esse batismo inicial, daremos nosso primeiro passo na vida a bordo.

3.1 Embarcando

Trabalhar em um navio é estar submetido a uma série de regras – locais, nacionais, internacionais, organizacionais, culturais. Desde o início, sua formação já segue normas rígidas definidas e reguladas pela Diretoria de Portos e Costas – DPC, órgão da Marinha do Brasil responsável por regulamentar todo o tráfego aquaviário e por salvaguardar a vida humana no mar em águas sob jurisdição brasileira.

Independentemente da função que a pessoa desempenhará a bordo, mesmo se for um simples passageiro, uma das primeiras coisas que se faz ao embarcar é um treinamento de segurança. Não se trata de um procedimento local, indicado pelo comandante do navio – pessoa

² Citação atribuída ao filósofo Cita Anacharsis – século VI a.C.

com maior autoridade na hierarquia de bordo – ou mesmo uma instrução dessa ou daquela empresa, mas uma determinação de uma das muitas convenções internacionais às quais o navio – e sua tripulação – está submetido. Segundo a Convenção Internacional para Salvaguarda da Vida Humana no Mar (1974, Cap. III, Regra 19)³ (BRASIL, 2019), todos aqueles que embarcarem deverão ser instruídos como lidar com emergências, mesmo que para autoproteção, como no caso de passageiros. Os tripulantes, além dos exercícios periódicos de abandono da embarcação, ainda têm exercícios de combate a incêndios e, dependendo do navio, de controle de poluição. Tudo isso além do regime normal de serviço. Trabalhar a bordo é ser lembrado, constantemente, de que estamos a um passo de um acidente e de que, se isso acontecer, todos a bordo têm a responsabilidade de agir.

3.2 O ambiente

Dentro do navio, conforme já descrito, a autoridade máxima é o Comandante. Ele é o chefe de todas as seções do navio. A bordo há três seções: a de convés, a de máquinas e a de câmara. Cada uma é responsável por um aspecto da vida do navio.

A seção de convés é composta pelo próprio Comandante (CMT) e, abaixo dele, em escala hierárquica, estão os oficiais: o Imediato (IMT) – o chefe da seção – e, respondendo apenas ao CMT, o Primeiro Oficial de Náutica (1ON) e um ou dois Segundo Oficial de Náutica (2ON), a depender do regime da empresa; os suboficiais Auxiliar de Saúde (ASD) e Contramestre (CTR) e, abaixo destes, a guarnição – os Marinheiros de Convés (MNC) e Moços de Convés (MOC).

A seção de máquinas é composta pelo Oficial Superior de Máquinas (OSM) – chefe da seção – e, respondendo apenas ao CMT, o Primeiro Oficial de Máquinas (1OM), os Segundos Oficiais de Máquinas (2OM), que são os oficiais da seção. Os suboficiais incluem o Eletricista (ELT), o Mecânico (MEC) e o Bombeador (BBD). Finalmente, na guarnição, temos os Marinheiros de Máquinas (MNM) e os Moços de Máquinas (MOM).

³ A Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (em inglês: Safety of Life at Sea - SOLAS, ou *International Convention for the Safety of Life at Sea*) é um tratado marítimo internacional que estabelece padrões mínimos de segurança na construção, equipamento e operação de navios mercantes. A convenção exige que os Estados de bandeira signatários garantam que os navios por eles sinalizados cumpram pelo menos esses padrões pré-estabelecidos. Fonte:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Convenção_Internacional_para_a_Salvaguarda_da_Vida_Humana_no_Mar.

Acesso em: 6 nov. 2022

Foi adotada internacionalmente em 1974 e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 9.988, de 26 de agosto de 2019.

A seção de câmara, responsável pela limpeza e alimentação do navio, é gerida por um dos oficiais de bordo, que assume, além de suas funções normais, a de Gestor. Abaixo dele, temos o primeiro e segundo Cozinheiro (1CZ e 2CZ) e o taifeiro (1TA), sendo o 1CZ considerado um suboficial e os demais, guarnição.

A área habitável do navio chama-se superestrutura. Olhando um navio convencional, é aquela pequena parte semelhante a um prédio que há na parte de vante⁴ ou de ré⁵ do navio, conforme pode ser visto na Figura 1, abaixo. Cada “andar” do navio é chamado de convés. Fora a área da superestrutura, todo o resto do navio é destinado à carga.

O convés mais alto do navio é onde se situa o centro de controle do navio, conhecido como passadiço. É no passadiço que se dá a navegação da embarcação que é orientada pelo setor de convés, seguindo as determinações do Comandante.

Figura 1 – Superestrutura de um navio petroleiro convencional



Fonte: Arquivo pessoal.

Nota: Superestrutura assinalada em vermelho.

Abaixo do convés do passadiço, temos uma série de conveses – em quantidade que varia de navio para navio – nos quais cada tripulante tem seu próprio camarote, uma espécie de quarto em que se hospeda durante o período em que esteja trabalhando⁶. A distribuição dos camarotes

⁴ Parte entre o meio do navio e a frente da embarcação.

⁵ Parte entre o meio do navio e a traseira da embarcação.

⁶ Em embarcações menores, como as de apoio portuário ou *offshore*, dois tripulantes podem coabitar. Este estudo, porém, concentra-se em navios de grande porte, onde isso não acontece.

segue também uma espécie de hierarquia. O convés habitável mais alto é destinado ao CMT. Por isso mesmo, é conhecido como convés do Comandante. Em alguns casos, há também um camarote destinado ao Prático⁷ e ao armador – representante do dono do navio. O camarote destinado ao CMT é o maior de bordo e conta com um escritório anexo, onde ele pode despachar ou receber autoridades que venham a visitar o navio.

Abaixo do convés do Comandante, a cada andar aumenta o número de camarotes, os quais, conseqüentemente, ocupam menos espaço. Daí decorre que o camarote do Imediato e do Oficial Superior de Máquinas, chefes de suas respectivas seções, são maiores que aqueles que estão abaixo na hierarquia, os oficiais que, por sua vez, têm camarotes um pouco maiores que os dos suboficiais e assim sucessivamente. Todos, porém, contam com cama, armário, banheiro privativo e, na maioria das vezes, uma escrivaninha.

O equivalente ao térreo desse prédio seria o convés principal, onde se situam as áreas comuns: escritórios de convés e máquinas, centro de controle de carga, refeitórios e cozinha. Abaixo destes, entra-se mais e mais na seção de máquinas. Primeiramente em áreas de limpeza, como a lavanderia, e de climatização e no centro de disparo de CO₂ – última alternativa para contenção de incêndios na praça de máquinas do navio.

Se no convés mais elevado podemos pensar no controle geral do navio, nos conveses inferiores temos a força motriz. Nesses se situa a praça de máquinas, cuja responsabilidade recai sobre a seção homônima. Ali temos o motor principal do navio – MCP –, responsável pela propulsão da embarcação, os motores auxiliares – MCA –, responsáveis pela geração de energia, os tanques de contenção sanitária, responsáveis pelo tratamento do material sanitário de bordo, o destilador, responsável pela produção de água destilada para consumo da tripulação, dentre outros tantos maquinários necessários para manter o navio funcionando de forma autônoma.

3.3 Tempo de embarque

Falando-se sobre o trabalho embarcado, é necessário abordar o tempo linear – número de dias – em que se permanece a bordo. Esse período muda de navio para navio, de empresa para empresa, e, em alguns casos, do ponto em que a pessoa se encontra na hierarquia ou mesmo do seu contrato de trabalho. Navios que estão em uma linha de longo curso – viagens entre o

⁷ O Prático é o profissional especializado na condução do navio em áreas restritas e que embarca apenas em condições especiais, como quando a embarcação segue para atracar ou desatracar do cais, permanecendo a bordo apenas durante o decurso desse serviço.

Brasil e outros países – tendem a ter períodos de embarque mais curtos que aqueles na linha de cabotagem – viagens apenas dentro do país. Quanto à questão do tipo de navio, aqueles que operam com cargas mais perigosas, como produtos químicos tóxicos, tendem a ter períodos de embarque menores que os de navios de carga geral ou de contêineres.

Dependendo da empresa, principalmente quando a tripulação é multinacional, há casos em que os oficiais tendem a ter períodos mais curtos a bordo que os que compõem a guarnição. Outras empresas empregam tripulantes contratados por tempo determinado para suprir alguma falta específica de pessoal a bordo. Nesses casos, os trabalhadores contratados permanecem a bordo o tempo de seu contrato – chegando a 180 dias – com um período mínimo de três meses afastados da empresa.

De modo geral, os profissionais com os quais este pesquisador cruzou ao longo de sua prática têm se mantido a bordo em regime de um por um, isto é, para cada período embarcado, um período similar de folga. Nas empresas brasileiras, esses períodos variam entre dois e três meses. Vale ressaltar, porém, que há um sem-número de variáveis que podem influenciar a duração desses períodos. Alteração de destino da embarcação por conta de carga angariada, dificuldades de transporte do tripulante que irá assumir o serviço, doenças – a atual pandemia que enfrentamos se inclui nesse quadro –, até a falta de pessoal, dentre muitos outros imprevistos. Apenas a título de exemplo, há casos relatados de tripulantes que passaram mais de trinta dias reclusos em um quarto de hotel em quarentena antes de iniciarem seu período de embarque, contando mais de três meses distantes de casa.

3.4 Atividades a bordo

3.4.1 Seção de convés

Manter um navio funcionando requer uma série de atividades sendo desenvolvidas não apenas simultaneamente, mas de forma harmônica. É necessário, claro, que o navio se desloque do ponto onde recolhe a carga até o ponto onde a carga será descarregada. Isso fica por conta da seção de convés, mais especificamente, dos oficiais de náutica. Eles desempenham sua função no passadiço, trabalhando em quartos. Há seis quartos de serviço, divididos igualmente entre os três oficiais de náutica responsáveis pela navegação, com um exercendo a função de primeiro oficial, encarregado de traçar os rumos e submetê-los à aprovação do CMT, e dois com a função de segundo oficial de náutica. Desse modo, cada um trabalha em ciclos de quatro horas por oito horas de “descanso”, pelo tempo em que estiverem embarcados.

A palavra descanso foi grafada entre aspas, porque não há exatamente um período de descanso quando se está a bordo. Um tripulante entrevistado por Santos (1999, p. 64) definiu em poucas palavras aquilo que é vivido a bordo de um navio: “[...] aqui a gente não tem [descanso], nem tem tempo para dormir”. Santos (1999) percebeu essa situação durante o curto período em que embarcou para acompanhar o trabalho a bordo de um navio. Talvez os olhos de um pesquisador de fora tenham sido mais perspicazes em perceber e suas palavras mais claras em expressar: há uma diferença entre o trabalho prescrito, a tarefa, e o trabalho efetivamente realizado, a atividade. No caso dos oficiais de navegação, por exemplo, além do quarto de serviço, também é função do primeiro oficial de náutica: manter toda a documentação do navio em ordem e pronta para as várias inspeções às quais o navio está submetido; manter as publicações de bordo atualizadas – um navio tem centenas de cartas náuticas, cobrindo toda a área que irá navegar, além de várias publicações auxiliares, como tábuas, listas de referência, manuais, diários, dentre outros; manter atualizado o livro de registro de todas as ocorrências de seu quarto de serviço; auxiliar o IMT nas operações de carga e descarga; traçar as derrotas – rumos a serem percorridos pelo navio ao longo de uma navegação – para os destinos especificados pelo navio, além de ser o responsável por preparar toda a documentação necessária para o despacho do navio – processo burocrático de entrada e saída do navio dos portos.

De maneira similar, os outros dois oficiais também acumulam funções, sendo um responsável pelo controle e manutenção pela área de salvatagem – que congrega os equipamentos e rotinas envolvidas no abandono do navio em emergências – e o outro, pela área de combate a incêndios. Nenhuma dessas atividades pode ser realizada durante o período de quarto de serviço. Por isso, é comum encontrar esses oficiais perambulando pelo navio, sempre passando de uma atividade para outra, com pouco tempo de descanso. Há outro ditado, este trazido da Marinha de Guerra, que faz muito eco entre os marítimos: “Marinheiro no quartel quer faina”. Quem está a bordo deve estar sempre trabalhando. Santos testemunhou um pouco disso em sua pesquisa:

Tive a oportunidade de acompanhar o 1º Oficial de Náutica em um dia de trabalho, desde o início de seu primeiro quarto no Passadiço, às 4:00h da madrugada, (seu período de “descanso” compreendido entre o primeiro e segundo quarto, quando desenvolveu outras atividades de sua responsabilidade no Centro de Processamento de Dados (CPD), tais como redação de contrato de trabalho da tripulação e cartas para a Empresa) ao término de seu segundo quarto às 20:00 h. Ao final dessa jornada de trabalho de 16 horas, me senti exausta. (SANTOS, 1999, p. 45)

Além disso, em viagens, principalmente nas mais longas, o quarto de navegação no passadiço se torna maçante, repetitivo, monótono e solitário. Se somarmos a isso o trabalho que é necessário executar fora do expediente, como Santos (1999) relatou, ficar atento por quatro horas seguidas pode ser um tormento.

Como descrito anteriormente, também estão incluídos na seção de convés o CTR, os marinheiros e moços de convés. Em viagem, estes trabalham em um regime diferente daqueles dos oficiais de náutica. Trabalham em regime das 7h às 16h, de segunda a sábado, e apenas até as 12h dos domingos. Ficam à disposição do IMT, que, além das funções de controle disciplinar, organização do serviço, coordenação e orientação do serviço de carga e descarga, ainda é responsável pela manutenção geral do navio. Assim, esses tripulantes são envolvidos nas atividades de pintura, controle de ferrugem, recuperação de partes danificadas, organização e controle dos equipamentos de amarração do navio ao cais, dentre outras funções.

Nas manobras de atracação e desatracação e nos momentos de entrada no porto, toda a tripulação de convés é acordada e recebe funções para que a operação se dê a contento, independentemente do turno de serviço atual ou futuro.

[...] 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. (SANTOS, 1999, p. 62)

3.4.2 Seção de máquinas

Dentro da praça de máquinas há uma sala repleta de instrumentos que monitoram cada variável envolvida na operação do maquinário do navio – o centro de controle de máquinas (CCM). É desse ambiente que o oficial de máquinas de serviço e seus auxiliares, o MNM e o MOM de plantão, irão verificar o funcionamento das máquinas de bordo. Seus serviços ocorrem por quartos, de modo muito similar àqueles da seção de convés. Suas exigências, por outro lado, são mais físicas. Se a maior dificuldade do trabalho dos oficiais de náutica é a monotonia e a solidão, para os oficiais de máquinas a maior dificuldade está na manutenção local dos equipamentos. Ainda que no CCM haja climatização, isso não pode ser dito do restante da praça de máquinas. Ali os níveis de ruído são altíssimos, a temperatura pode atingir mais de 50 graus centígrados em certos locais, como junto aos purificadores, e existe a possibilidade de inalação de gases tóxicos. Isso apenas para citar alguns perigos.

Os suboficiais do setor de máquinas – mecânico, bombeador e eletricista – trabalham juntos na manutenção do maquinário do navio. Seu regime é semelhante ao da guarnição de convés, mas, diferentemente daqueles, são costumeiramente convocados fora de seu horário de serviço para resolverem problemas pontuais e manterem o navio funcionando, seja em viagem, seja atracado ao porto.

3.4.3 Seção de câmara

Essa seção é a responsável pela comida e limpeza de bordo. Se pensarmos que um navio tem, em média, vinte tripulantes, tem-se ideia do volume de trabalho envolvido. Diferentemente de uma plataforma marítima, em que há uma empresa terceirizada responsável pela alimentação, a bordo apenas duas pessoas, o cozinheiro e seu auxiliar, encarregam-se de produzir três refeições diárias para todos. Por isso mesmo, seu regime de trabalho foge àquele aplicado aos demais. Como a primeira refeição deve estar posta às 7h, o taifeiro, que irá preparar o salão de refeições, e os cozinheiros já devem estar de pé e trabalhando ao menos uma hora antes. De modo similar, após a última refeição, que se inicia às 17h, esses tripulantes só estarão liberados após todo o material usado estar limpo e guardado. Enquanto os cozinheiros preparam as refeições, o taifeiro trabalha incessantemente no navio, varrendo, polindo, limpando, lavando.

3.5 Ambiente de trabalho

Trabalhar a bordo é trabalhar em regime de confinamento. Talvez hoje em dia, com a pandemia que experimentamos, o leitor possa ter uma ideia aproximada do que significa esse tipo de regime laboral. A primeira coisa que se percebe é o afastamento do ritmo social e a aproximação forçada do ritmo laboral. Como o navio funciona 24 horas por dia durante os 365 dias do ano, datas especiais como feriados ou períodos diferenciados, como finais de semana prolongados ou férias escolares, não têm lugar a bordo. Com isso, duas coisas acontecem em paralelo: os limites entre trabalho e folga ficam borrados pela falta dos rituais que delimitem esses períodos, e a rotina monótona do sempre fazer a mesma coisa sem esses delimitadores temporais faz com que o tempo subjetivo seja muito diferente do tempo objetivo. Em seu estudo, Castro e Vinagre relatam a fala de um dos profissionais de uma plataforma marítima, que trabalha em regime similar ao embarcado. Para o trabalhador, suas horas de serviço “[...]”

eram marcadas pela subjetividade, posto que não estavam nos ponteiros do relógio, mas nas costas, carregadas como um peso, um fardo” (CASTRO; VINAGRE, 2009, p. 5).

Outro ponto evidente ao se pensar no trabalho confinado é o isolamento e sua consequência mais nefasta, a solidão. Afastar-se da família, afastar-se dos amigos, do convívio social, mas também afastar-se do tempo de terra. Carotenuto *et al.* (2012), em sua revisão, lembram ser esse o fator mais significativo no desenvolvimento do estresse a bordo. Um estresse que pode ser majorado quando outros fatores se somam, como uma doença na família ou a ausência de contato, especialmente em viagens mais longas.

Quanto a isso, vale ressaltar o papel desempenhado pelo tipo de navio em que o marítimo está embarcado. Navios que carregam carga química ou de amplo potencial poluidor – como é o caso do petróleo e derivados – normalmente operam em terminais mais afastados das cidades, o que dificulta o acesso do marítimo a outros ambientes sociais. Além disso, certas cargas são operadas mais rapidamente que outras, como é o caso dos contêineres, o que reduz a estada do navio atracado, tornando menos provável um passeio em terra. Finalmente, a periculosidade da carga transportada pode afetar o tempo em que o profissional permanece embarcado.

Trabalho, tempo e isolamento são permeados ainda por um outro fator, a hierarquia, que rege todas as relações a bordo. Diferentemente de uma organização convencional na qual, após o expediente de trabalho, a relação hierárquica chefe-funcionário deixa de ter tanto peso, como na vida a bordo não existe uma separação entre espaço de trabalho e não-trabalho, a hierarquia é constante e onipresente em toda e qualquer interação. Em seu estudo, Santos (1999) observou o quanto as relações de trabalho e lazer são marcadas por um rígido sistema de regras formais.

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 [...]. 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 [...]. (SANTOS, 1999, p. 54)

Às observações de Santos (1999) ainda acrescento outros três pontos essenciais que afligem o marítimo embarcado e que são citados apenas tangencialmente em seu estudo: a falta de sono/ fadiga, a carência de espaços de recreação e a inexistência de espaços para expressar sua subjetividade. A distância e a indisponibilidade de internet em vários momentos impedem sessões regulares com um psicólogo ou mesmo o simples desabafo com um amigo fora do

ambiente de trabalho. Já a bordo, o grupo social e a cultura organizacional costumam não acolher essa necessidade de expressão subjetiva, muitas vezes considerada como um sinal de fraqueza.

3.5.1 Trabalho e isolamento

Conforme mencionado, a margem entre trabalho e folga é borrada quando a pessoa está embarcada. Dois motivos podem explicar isso. Ambos foram vivenciados por este pesquisador e observados por Santos (1999). De um lado, a diferença entre a tarefa e a atividade. Há um distanciamento entre o que se pede ao trabalhador – seu trabalho prescrito ou tarefa – e aquilo a ser efetivamente executado – seu trabalho real ou atividade (BEDIN; FONTES; BRAATZ, 2020). O que ocorre a bordo é que, se a tarefa for realizada como concebida, o trabalho é inviabilizado (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). O trabalhador acaba por se adaptar ao trabalho real.

Todavia, de outro lado, para além do simples executar a tarefa, o trabalhar também se torna uma ação defensiva contra o isolamento. O trabalhar para não pensar, o trabalhar para não sentir. A experiência deste pesquisador corrobora essas afirmações, mas é muito alentador saber que isso foi descrito também por outra pessoa que observou, com os olhos de alguém “de terra” aquilo que é vivido diariamente pelo marítimo. Escreve Santos (1999) que esses profissionais,

[...] 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. (SANTOS, 1999, p. 67)

Além disso, isolados do meio social, os marítimos veem no trabalho a única forma de contato possível. Um contato permeado pela hierarquia, mas, ainda assim, capaz de amenizar a sensação de solidão constante. Uma solidão que acaba por unir a todos no sofrimento.

3.5.2 Trabalho a bordo e sofrimento

Ao fazerem uma revisão de pesquisas sobre o estresse psicológico em marítimos, Carotenuto *et al.* (2012) perceberam que o trabalho embarcado está associado a estressores

mentais, psicossociais e físicos, concluindo que tal atividade guarda riscos relevantes para a saúde mental. Um sofrimento que este pesquisador tem observado em tripulações das mais diferentes nacionalidades e nas mais diversas empresas, ao longo dos mais de trinta anos de contato com a Marinha Mercante. Afinal, conforme citam Limongi-França e Rodrigues (2005), o ser humano até pode se adaptar a muitas coisas, mas não impunemente. No caso da relação laboral, escreve Dejours (2017) que, para resistir ao sofrimento do trabalho, a pessoa pode ter que desenvolver defesas que acabam por comprometer sua personalidade.

Uma dessas defesas, no entendimento de Santos (1999), pode ser vista na necessidade do marítimo de se identificar com a figura do homem do mar, um “homem especial”. Para a pesquisadora, o homem do mar do ditado “vivos, mortos e homens do mar” obedece às características descritas por Dejours (2017) como uma ideologia defensiva, aqui entendida como um mecanismo de defesa de certo grupo no sentido de enfrentar uma ameaça comum, uma vez que:

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 (SANTOS, 1999, p. 80)

Além disso, a experiência deste pesquisador como marítimo embarcado leva-o a considerar a possibilidade de o ditado também expressar o fato de os profissionais marítimos não se sentirem nem totalmente parte do mundo dos vivos nem totalmente parte do mundo dos mortos. E, não sendo parte de nenhum mundo, criam para si um mundo só seu: o dos homens do mar. Tornam-se, assim, parte de algo maior. Afinal, como escreve Kimbles (2000, p. 165) “Nossa necessidade de pertencer e de ter uma identidade lastreada na referência de grupo parece ser um dom arquetípico da raça humana”.

4 CONSEQUÊNCIAS PSÍQUICAS DO TRABALHO EMBARCADO – REVISÃO DE PESQUISAS

Neste capítulo buscaremos entender como o regime de trabalho embarcado afeta psiquicamente o marítimo. Com esse fim, apresentaremos um quadro geral da saúde mental dos marítimos a partir de uma revisão sistemática das pesquisas produzidas sobre essa temática. No segundo semestre de 2021, fizemos um levantamento em todas as bases de dados disponíveis no Portal de Periódicos Capes, na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS – Psicologia Brasil) e nos bancos de teses e dissertações da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP e da Universidade de São Paulo – USP, utilizando as palavras-chave “marítimos”, “estresse” e “saúde mental”, bem como os termos correlatos em inglês “*seafarers*”, “*wellfare*” e “*mental health*”. O intervalo inicial de cinco anos para a pesquisa teve que ser estendido para dez anos, para ser possível encontrarmos algumas pesquisas e, ainda assim, poucas foram encontradas no contexto brasileiro.

Para a seleção dos estudos aqui apresentados, foram utilizados os seguintes critérios de inclusão: terem sido revisados por pares, estarem disponíveis na íntegra e *on-line*, serem gratuitos, terem sido publicados entre 2010 e 2021 nos idiomas português, inglês ou espanhol e abordarem temas referentes à relação do marítimo com o trabalho embarcado. Foram excluídos trabalhos repetidos e que, após a leitura dos resumos, foram considerados afastados da temática estudada.

Excepcionalmente, alguns artigos de mais de dez anos foram incluídos nesta revisão por terem sido citados como base para alguns estudos encontrados neste levantamento e que apresentavam dados que contribuíam para a compreensão do tema, como foi o caso do estudo de Santos (1999).

No portal Capes, os termos em inglês “*seafarers*” e “*wellness*” resultaram em apenas 40 artigos. Destes, apenas dois foram considerados pertinentes a esta pesquisa: o desenvolvido por Lefkowitz, Slade e Redlich (2015) e aquele de autoria de Georgieva (2019).

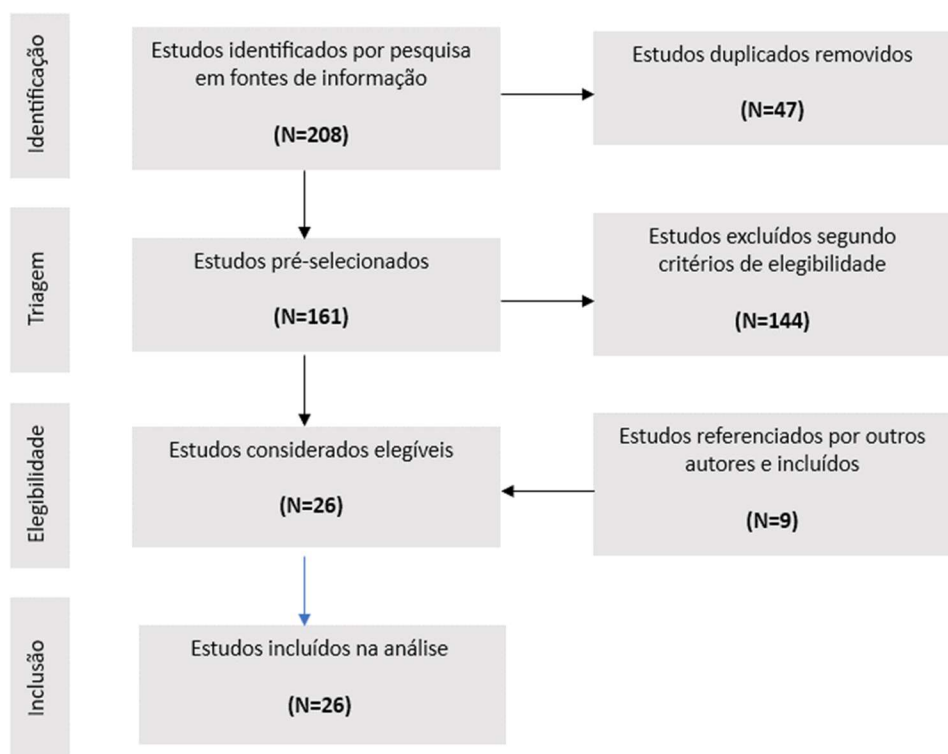
Os termos “*seafarers*” e “*mental health*” resultaram em 153 artigos. Destes, após a leitura dos resumos, foram selecionados 14 estudos: Oldenburg, Jensen e Wegner (2013), Cartoenuto *et al.* (2012), Carotenuto *et al.* (2013), Doyle *et al.* (2015), Mellbye e Carter (2017), Özsever e Tavacioğlu (2018), Lefkowitz, Slade e Redlich (2019), McVeigh e Maclahan (2019), Oldenburg e Jensen (2019a), Jensen e Oldenburg (2019), McVeigh *et al.* (2019), Sampson e Ellis (2019), An *et al.* (2020) e Baygi *et al.* (2021).

Os termos em inglês não produziram resultado na busca nos demais sites pesquisados. Já os termos em português “marítimos” e “estresse” resultaram em apenas seis artigos no portal Capes, dos quais apenas um desses tangenciava o tema, não se referindo à população estudada. Foram, portanto, descartados. Das demais bases, apenas a busca na BVS – Psicologia Brasil resultou em um trabalho pertinente, o estudo de Silva *et al.* (2017).

Os termos “marítimos” e “saúde mental” resultaram em apenas oito artigos, nenhum deles abordando os aspectos psicológicos do estudo. As demais bases deram resultado igualmente nulo, à exceção da BVS, que trouxe como resultado o mesmo artigo obtido na pesquisa com as palavras-chave anteriores.

Da leitura desses artigos, alguns estudos serviram de referência a outros pesquisadores e, consultados, mostraram-se pertinentes a esta pesquisa, sendo, portanto, incluídos nesta revisão. Foi o caso dos estudos de Matyók (2014), Hjarnoe e Lippin (2014), *The International Transport Workers’ Federation (ITF) Seafarers’ Trust survey* (2015), *Seafarers’ Hospital Society* (2015), Nichol e Hellas (2017), Paukshat (2017), Castro e Vinagre (2009), Halpern e Leite (2012) e Vidal, Abreu e Portela (2017). No total, 26 trabalhos foram selecionados para comporem este capítulo, conforme fluxo apresentado na Figura 2, a seguir. Tais estudos ajudam a descrever o cenário da atual situação da saúde mental dos trabalhadores marítimos.

Figura 2 – Gráfico de fluxo de pesquisa



Fonte: Registro da pesquisa

4.1 Estudos internacionais

Mellbye e Carter (2017) desenvolveram uma revisão narrativa buscando averiguar evidências acerca da frequência e das tendências de depressão e suicídio entre marítimos. Analisaram 57 artigos sobre o tema, escritos entre 2005 e 2015, a maioria sobre empresas ou marítimos baseados na Europa Ocidental. Os autores perceberam que, se algumas pesquisas pareciam apontar cenários positivos, outras apontavam tendências radicalmente opostas. Alguns estudos apontavam que a maioria dos marítimos se autodeclararam satisfeitos, felizes e muito satisfeitos em resposta sobre seus níveis de satisfação, ao passo que outros concluíram que o risco de os marítimos desenvolverem *burnout* pode ser considerado apenas moderado. Outras pesquisas, ainda, não identificaram fadiga e angústia particularmente altas nos autorrelatos dos marítimos. Já outro corpo de pesquisas apontava para uma relação causal entre isolamento, depressão e suicídio, ainda que, no entendimento de Mellbye e Carter, sem apresentar evidências robustas.

Na compreensão desses autores, a razão dessas discrepâncias reside no fato de haver algumas barreiras na análise das questões relacionadas ao suicídio e à depressão nesse grupo de trabalhadores. Tais limitações se devem, principalmente, à falta de informações sobre as características dessa população, à escassa quantidade de dados, que se apresentam fragmentados. Isso os levou a ampliar seu campo de investigação, buscando por tópicos como estresse e solidão. Quando fizeram isso, entenderam que os problemas de saúde mental, ainda que tenham sido uma questão no passado, parecem apresentar um viés de melhora. Contribuíram para essa conclusão dois fatos ressaltados pelos autores: a existência de artigos que indicavam ou uma redução da tendência ao suicídio ou baixos níveis de estresse dos marítimos quando comparados aos profissionais em terra; e a falta de estudos que indicassem, de forma clara, altos índices de depressão ou suicídio nesses trabalhadores.

Oldenburg, Jensen e Wegner (2013) buscaram investigar os indicadores de *burnout* em marítimos embarcados. Para tanto, desenvolveram um estudo quantitativo transversal utilizando um questionário de dados sociodemográficos e de fatores de estresse relacionados ao trabalho, a subescala de exaustão emocional (EE) do Inventário Maslach de *Burnout* e a Escala de Sonolência de Epworth. A coleta de dados ocorreu no período entre novembro de 2009 e janeiro de 2010. Foram convidados a participarem voluntariamente da investigação 328 marítimos que compareceram a um exame médico periódico na *German Statutory Accident Insurance Institution for Seafaring*. Destes, 264 aceitaram participar, mas apenas 251 preencheram totalmente os questionários. Os participantes tinham idade média de 41,9 anos e

eram majoritariamente homens (90%). A população era composta de pessoas de 34 nacionalidades diferentes, mas a maioria era de europeus (n=224), em particular da Alemanha (n=111) e Holanda (n=41). Todos trabalhavam para empresas de navegação baseadas na Alemanha: 239 trabalhavam em navios que operavam em escala mundial e 12, apenas no Mar do Norte; 62,9% trabalhavam em navios porta-contêineres, 10,8% em navios de carga geral, 10,4% em petroleiros e 5,2% em outros navios.

Os dados coletados indicaram que nenhum dos entrevistados se considerou em uma situação ruim ou muito ruim; 10,8% dos participantes apresentaram altos níveis de exaustão emocional, representando 10,7% dos oficiais, 15,4% dos oficiais de náutica e 4,5% dos membros da guarnição. A exaustão emocional estava associada a um período de trabalho mais longo, à percepção subjetiva de não ter descanso suficiente a bordo e de falta de cuidado de seus superiores ou da companhia, à sensação de grande responsabilidade e a problemas domésticos durante o período de embarque. Os autores concluíram que, em comparação à maioria das funções em terra, o risco do desenvolvimento de *burnout* em marítimos pode ser considerado apenas moderado. Entretanto, sugerem ações para a redução da exaustão emocional, como aumento das horas de descanso, mais comunicação entre tripulantes e seus superiores e períodos de trabalho mais curtos.

Doyle *et al.* (2015), em Londres, buscaram investigar se o tempo embarcado seria um estressor e, para isso desenvolveram um estudo quantitativo transversal no qual enviaram *e-mail* para 53 comandantes de navios tanques de uma companhia de navios de gás e petroleiros, com a orientação de que pedissem a seus tripulantes que respondessem a um questionário que incluía: questões sociodemográficas, como idade, gênero, descrição do trabalho, etnia, bem como o tempo no mar e a experiência a bordo (em anos); uma escala de estresse percebido – *Perceived Stress Scale (PSS-4)*; e uma escala padronizada de autoavaliação de resiliência disposicional, a *DRS-15 – Dispositional Resilience Scale* –, ferramenta destinada a medir três dos componentes principais da resiliência: crenças sobre ter controle na vida cotidiana (controle), senso de propósito ou compromisso (comprometimento), e atitude positiva em relação aos desafios (desafio). Após coletarem dados de 387 marítimos (98% homens), os autores levantaram as possíveis correlações entre as variáveis para comprovar ou refutar as hipóteses de pesquisa. A análise e comparação dos dados coletados levou os pesquisadores a concluírem que um período de até 24 semanas – cerca de seis meses – não é estressante para os profissionais.

[...] as descobertas implicam que durante os primeiros 6 meses de uma viagem, a exposição ao ambiente do navio não é, por si só, estressante para os marítimos e sugere que a relação entre a duração no mar e o estresse percebido só se torna evidente em períodos mais longos (DOYLE *et al.*, 2015, p. 205).

Entretanto, conforme puderam observar Mellbye e Carter (2017), outras pesquisas apontam um cenário mais negativo para o trabalho embarcado. Os autores perceberam que, na última década, as pesquisas coletadas apontavam que os marítimos, em especial, os oficiais, têm sido mais afetados pelo estresse em seu período de trabalho embarcado. As razões para isso, segundo esses pesquisadores, variavam de acordo com o estudo consultado, mas orbitavam entre os temas “alta responsabilidade” e “pressões de prazo”.

Em 2012, Carotenuto *et al.* fizeram uma revisão de estudos levantados nas bases de dados PubMed e OvidSP sobre estresse em marítimos, buscando identificar artigos publicados entre 2006 e 2012 que avaliassem a influência do estresse psicológico para esse grupo profissional. Os termos pesquisados foram “em marítimos”, “estresse psicológico atividade marítima”, “fadiga no trabalho marítimo” e “estresse relacionado ao trabalho no mar”. A busca resultou em 18 artigos que foram considerados de boa qualidade e tomaram parte no estudo. Adicionalmente, consultaram pesquisa publicada pela autoridade australiana de segurança marítima – AMSA que continha informações pertinentes ao tema. Essa pesquisa permitiu com que fossem identificados cinco grupos de estressores principais que afetam o trabalho marítimo nas várias categorias: fadiga, solidão, perturbações do sono, longos períodos de separação da família e dificuldades multiculturais. Desses, o estudo ressalta que “Solidão é a condição mais frequentemente relatada por todos os marítimos, e a quantidade escassa de fontes de lazer e a fadiga também tem relevante impacto em todos” (CAROTENUTO *et al.*, 2012, p. 192). O estudo apontou para que o fato de que o trabalho marítimo está associado a estressores mentais, físicos e psicossociais que, atuando em conjunto e por longos períodos, afetam a saúde física e mental dos trabalhadores. Sem citar patologias específicas, conclui que o trabalho embarcado está associado a risco relevante para a saúde mental dessa população. Para esses autores, é necessário ainda desenvolver estratégias para ajudar o marítimo a lidar com as condições de estresse que o estudo caracterizou como “inevitáveis”.

No ano seguinte, Carotenuto *et al.* (2013) buscaram avaliar a adequação de uma escala específica para a medição dos níveis de bem-estar psicológico em marítimos – *Psychological General Well-Being Index (PGWBI)* – bem como avaliar a presença de estresse em marítimos de diferentes categorias avaliada por meio da ferramenta testada. Para tanto, conduziram uma pesquisa quantitativa da qual participaram 162 tripulantes, todos homens, com idade média de

34,9 anos, de variados postos a bordo e diversas nacionalidades, embarcados em sete navios-tanques de uma mesma empresa de navegação. A análise foi realizada por meio da “análise de variância” (ANOVA) que observou as diferenças entre as pontuações dos questionários. Os questionários foram enviados para os navios com as instruções para seu preenchimento. Entre agosto de 2012 e abril de 2013, os comandantes foram treinados para a administração e uso da ferramenta. Os tripulantes responderam às questões enquanto ainda embarcados. Foi assegurado o anonimato das respostas. Os resultados apontaram para níveis de ansiedade significativamente maiores para os oficiais de máquinas quando comparados aos demais tripulantes. De outro lado, os níveis de autocontrole foram maiores entre os oficiais de máquinas e convés quando comparados com os membros da guarnição. O pessoal de taifa apresentou menores níveis de vitalidade que o da seção de convés. Os autores concluíram pela viabilidade do uso do questionário PGWB como ferramenta para avaliar o bem-estar e eventuais níveis de estresse entre marítimos.

Matyók (2014) desenvolveu um estudo qualitativo na Carolina do Norte, Estados Unidos, em que buscou entender a natureza da vida a bordo de um navio mercante. Para isso, coletou histórias orais de uma ampla gama de marítimos embarcados nos mais diversos tipos de navios que operavam naquele porto, ao longo de um período de seis meses. Ao final desse período, sua amostra consistiu em uma população de 60 indivíduos de doze diferentes nacionalidades. O maior grupo era composto por filipinos, ao passo que o menor, por escandinavos. A metodologia empregada consistia em pedir aos entrevistados que contassem suas histórias, enquanto eram observados pelo pesquisador, que tomava notas do que podia perceber do comportamento do entrevistado durante o relato. As entrevistas eram levadas a cabo a bordo dos próprios navios em que os tripulantes estavam embarcados. Os participantes eram livres para construir sua narrativa e os pesquisadores tentavam saber mais sobre alguns pontos não mencionados livremente no discurso. Esses pontos cobriam a autoimagem dos marítimos; percepções sobre o ambiente sociopolítico do navio, sobre seus lares e sua identidade local; seus conflitos a bordo e formas de resolução; eventuais sentimentos de abuso e/ou exploração; atitude em relação a figuras de autoridade e percepção sobre a ação das autoridades; motivos para irem para o mar ou nele permanecerem; sentimentos ao viajar e ao deixar o navio; relações com familiares e amigos; *status* em sua pátria natal; e atitudes e sentimentos relacionados a superiores e subordinados.

A posterior análise dos dados coletados levou o pesquisador a constatar que esse tipo de trabalho pode levar a traumas que se estendem por longos períodos e criam uma pressão que aumenta gradualmente, dificultando o acesso a certos conteúdos. Também ressaltou que se

deparou com o medo expresso pelos tripulantes de que suas observações fossem vistas ou percebidas com uma espécie de reclamação e causassem uma eventual demissão. Tudo isso causava dificuldades na obtenção de informações.

Hjarnoe e Leppin (2014), buscaram identificar fatores de risco no estilo de vida de marítimos dinamarqueses, bem como investigar a associação entre o desenvolvimento dos hábitos desses profissionais e os diferentes postos e navios em que trabalhavam. Para tanto, coletaram dados de questionários de autoavaliação padronizados que foram combinados com dados antropométricos e fisiológicos obtidos por meio de exames periódicos de 373 marítimos de duas empresas marítimas dinamarquesas no período entre 2007 e 2008. O estudo constatou que o trabalho embarcado está associado à falta de comportamentos positivos – como exercícios físicos – e à propensão ao desenvolvimento de comportamento negativos – como a alimentação desregrada e o tabagismo. Não pôde ser constatada grande diferença entre oficiais e guarnição ou entre tipos de navio, exceção feita ao hábito de fumar, mais frequente entre os membros da guarnição.

Um estudo realizado em 2015 pela ITF – *International Transport Workers' Federation* – a federação internacional dos trabalhadores em transportes, sediada em Londres, culminou no relatório “*A broader vision of seafarer wellbeing: survey of ITF maritime affiliates on HIV/AIDS, health and wellbeing*”. O estudo buscou saber mais sobre a saúde e bem-estar dos afiliados àquela organização. Para tanto, baseou-se em dois conjuntos de respostas a perguntas enviadas. Um primeiro, proveniente de sindicatos associados. O segundo, de membros individuais desses sindicatos. Ao todo, foram recebidas respostas de 34 sindicatos de 30 países diferentes, abrangendo 615 oficiais e 191 marinheiros. Destes, a grande maioria era de homens. A análise dos dados permitiu constatar que, dependendo do país onde o trabalhador habitava, 6% a 35% dos entrevistados conheciam colegas a bordo que tinham considerado o suicídio. Metade dos entrevistados descreveu-se como ansiosa, deprimida e sem esperança quando estava no mar. E a quantidade de tripulantes que tinham contato com outros tripulantes deprimidos chegava a 75% nos tripulantes filipinos.

Lefkowitz, Slade e Redlich (2015), percebendo existirem poucos estudos sobre o adoecimento dos marítimos e seu impacto em sua condição para o trabalho, desenvolveram um estudo bibliográfico no qual analisaram uma base de dados sobre atendimentos de telemedicina de 3.921 marítimos, por meio de estatísticas descritivas e regressão logística. Os dados foram obtidos a partir da base dados da empresa *Future Care, Inc.*, que fornece serviços de telemedicina para marítimos ao redor do globo e faz a gestão de casos, por meio de equipe internacional de médicos, enfermeiros e especialistas em saúde, conforme necessário. O estudo

incluiu dados de marítimos entre 18 e 80 anos, todos homens, de diferentes nacionalidades – sendo a maioria indianos (26,6%) e filipinos (26%) – e diferentes *rankings* a bordo, sendo 30,6% oficiais. Além da idade do marítimo, os dados também incluíam seu posto a bordo, nacionalidade, sexo, características do caso (lesão ou doença), informações diagnósticas e estado em que se encontrava o tripulante com relação às suas funções a bordo – se as estava ou não cumprindo apesar do adoecimento. As informações coletadas cobriram os atendimentos realizados no período de quatro anos, entre 2008 e 2011.

Os dados apontaram que, de modo geral, houve mais doenças (70,5%) do que lesões (29,5%). As lesões que mais afastaram o marítimo de seus deveres foram aquelas que atingiram olhos, cabeça e pescoço. No que tange ao adoecimento, as afecções com mais consequências para o trabalho foram as gastrointestinais (72,6%), as do trato respiratório (60,7%) e as cardíacas (75,6%). Os adoecimentos mais comuns foram os dentais (22,8%), os dermatológicos (19,9%) e os gastrointestinais (16,6%). Também pôde ser observada uma taxa de lesões maior entre os membros da guarnição (5,13/100) do que entre os oficiais (3,27/100) no período estudado. A análise dos dados levou os autores a constatarem que doenças e lesões são frequentes entre os marítimos embarcados e, normalmente, resultam em restrições no trabalho. Cuidar desses profissionais, porém, torna-se desafiante por se tratar de uma força de trabalho normalmente em trânsito, multinacional, de difícil acesso e, muitas vezes, negligenciada.

Em 2017, na conferência *Safety4Sea*, em sua palestra, David Nichol (NICHOL; HELLAS, 2017), executivo sênior de prevenção de perdas do P&I – seguro marítimo mútuo fornecido por associação de armadores, em Londres, o P&I Club – falou sobre a saúde mental de trabalhadores marítimos. Nessa oportunidade, elencou uma série de fatores associados ao trabalho embarcado e que influenciam negativamente a saúde mental desse grupo, incluindo a ansiedade, o isolamento social, as pressões do trabalho e os distúrbios de sono. As consequências dos efeitos negativos se refletem, segundo Nichol, em números. Em sua apresentação, mostrou os dados coletados apenas pelo setor londrino do P&I Club – são oito setores, no total – no qual, apenas no período entre 2006 e 2017, 355 casos envolveram adoecimento mental, com 77 suicídios. Os resultados, segundo concluiu, apontavam para uma tendência de aumento no número de suicídios de marítimos.

Pauksztat (2017) buscou identificar as demandas do trabalho a bordo e explicar seus efeitos no trabalho e na vida a bordo. Para isso, realizou 54 entrevistas com 46 tripulantes de diferentes *ranks*, embarcados em cinco diferentes navios engajados em linhas entre o Norte da Europa e o Mediterrâneo. Os tripulantes tinham entre 20 e 63 anos de idade, eram todos do sexo masculino e, em média, estavam trabalhando na empresa há oito anos. As entrevistas

semiestruturadas duravam entre 20 e 150 minutos e eram, sempre que possível, gravadas e transcritas. Nas vezes em que isso não foi possível (n=10), notas detalhadas foram tomadas durante as entrevistas. A coleta dos dados se dividiu em dois momentos. Em um primeiro, as perguntas visavam tecer uma conexão com o entrevistador e com uma variedade de tópicos, como a descrição da rotina e do clima organizacional a bordo. Em um segundo momento, as perguntas focavam especificamente a percepção dos trabalhadores sobre as demandas do trabalho embarcado e seus efeitos. As entrevistas foram complementadas por reuniões com os comandantes dos navios e por conversas informais levadas a cabo durante as visitas aos navios atracados e em seis viagens de curta duração. Estas informações complementares não foram incluídas na análise, mas auxiliaram a compreensão do contexto.

Na análise dos discursos, as demandas foram agrupadas em três categorias principais: exigências relacionadas aos horários dos navios – como dias de mar e de porto; às exigências de tempo – como o trabalho noturno e a previsibilidade (ou falta de); à velocidade e eficiência do trabalho no porto; e a clima e estações – referente às condições climáticas. Os dados mostraram as demandas próprias do trabalho embarcado e indicaram que as consequências de tais demandas não estavam apenas associadas a quebras no ciclo circadiano e na carga de trabalho, mas também acarretavam problemas cognitivos, como a dificuldade de memória.

Özsever e Tavacioğlu (2018) buscaram investigar os fatores que mais impactam a performance dos marítimos. Para isso, desenvolveram uma pesquisa qualitativa na qual coletaram dados de 14 profissionais embarcados em diferentes navios. Os dados coletados e analisados incluíram o número de escalas no período, a frequência de mudanças no ciclo circadiano, o número de horas trabalhadas e a quantidade de turnos de serviço realizados no período avaliado. Também foram coletados dados referentes aos efeitos psicofisiológicos do período de trabalho, da atividade eletrodérmica e da taxa de variabilidade cardíaca nas alterações de humor e nos resultados de teste de performance cognitiva aplicado em dois momentos. A coleta dos dados se deu nas escalas de seis navios porta-contêineres no porto de Ambarlı, na Turquia. Todos os participantes do estudo declararam não sofrerem de doença crônica, neurológica ou psiquiátrica, gozando de boa condição física. Todos eram homens e trabalhavam embarcados sob rotinas diferentes.

Os dados de ritmo circadiano foram coletados a partir dos registros dos períodos de serviço. As medições eletrodérmicas foram feitas no início e ao final de cada turno de serviço, pelo período de dez minutos, por meio de dispositivo apropriado para esse fim. A taxa de variabilidade cardíaca foi medida a partir do monitoramento realizado juntamente com as medições eletrodérmicas, por meio de cinto com eletrodos embutidos e de um dispositivo de

medição do tipo pulseira inteligente. Finalmente, o desempenho cognitivo foi analisado por meio dos dados coletados com a ferramenta *2-Choice Reaction Time evaluation test of Automated Neuropsychological Assessment Metrics (ANAM)*, versão 4, em dois momentos: antes do início e após o final de cada turno de serviço. A análise dos dados levou os autores a concluir que as mudanças do ciclo circadiano são determinantes para a performance desses profissionais e que os marítimos que mais apresentaram alteração nesse ciclo foram os que mais experimentaram sinais de sonolência ao longo do serviço.

Mais recentemente, Lefkowitz, Slade e Redlich (2019), pesquisadores da Escola de Medicina de Yale, nos Estados Unidos, desenvolveram pesquisa quantitativa, na qual buscaram associar o adoecimento mental de marítimos e a taxa de incidentes nessa população. Para tanto, procederam com uma pesquisa documental na base de dados de um grande provedor internacional de seguros para empresas marítimas. Procuraram identificar eventos que envolvessem doenças mentais para tentar calcular a taxa de incidência desse tipo de patologia nos trabalhadores marítimos embarcados. Segundo os autores, foram incluídos casos em que o capitão do navio ou o enfermeiro de bordo observou, no tripulante, comportamentos considerados consistentes com o adoecimento mental, como isolamento social, oscilação de humor ou outras alterações comportamentais evidentes. No período analisado, de 2007 a 2015, houve 278 casos relatados, sendo 46% deles na tripulação e 58% nos suboficiais. A taxa bruta de adoecimento mental na classe foi de 3,9 a cada 100 mil pessoas por ano. Essa é uma taxa que os autores consideram subestimada, levando-se em conta que a taxa de depressão na população mundial é de cerca de 10% entre outros tipos de trabalhadores. Argumentam ser possível que a quantidade de casos seja bem maior, visto que a base de dados foi pequena e o limiar para o relato é alto – apenas casos mais graves foram relatados.

Os casos de doenças mentais analisados nesse estudo representam uma fração do fardo de adoecimento mental em marítimos, que podem ser subnotificados devido ao estigma social, medo de perderem o emprego ou outras razões (LEFKOWITZ, SLADE e REDLICH, 2019, p. 2).

Georgieva (2019), da Universidade Ruse, na Bulgária, em um ensaio teórico sobre a temática do bem-estar e da redução de estresse em tripulações embarcadas, em sua revisão de pesquisas, identificou três grandes grupos de estressores que atuam sobre o marítimo:

- Físicos – que incluem diferentes temperaturas nos locais de trabalho, jogo do navio e doenças do mar, trabalho físico árduo e mudanças climáticas durante sua viagem;

- Psicossociais – tempo de trabalho prolongado e não regulamentado, pouco tempo de sono/descanso, distanciamento da vida em família, longa permanência a bordo, conflitos interpessoais, isolamento e ausência de área específica de recreação; e
- Relacionados ao tipo de atividade desenvolvida – pouco tempo para realizar as tarefas, grande quantidade de trabalho, grande responsabilidade, monotonia, falta de independência, qualificação insuficiente e falta de preparo de alguns profissionais.

Para a pesquisadora, a falta de regulação do trabalho, associada à carência de possibilidades de mudança no grupo de contato social ao longo dos dias, torna-se fonte significativa de estresse. Dos marítimos testados, cerca da metade dos que mostraram sintomas de depressão responderam que não buscavam compartilhar seus problemas ou pedir por ajuda. Além disso, Georgieva (2019) percebeu que a ansiedade e a depressão aumentam por conta do afastamento de amigos e familiares, em especial em datas comemorativas. A autora lembra que o bem-estar dos marítimos foi apontado, no Dia Mundial do Marinheiro, como um objetivo principal a ser atingido pela Organização Marítima Internacional – IMO em 2018. Isso porque, segundo cita, “Os resultados dos novos testes científicos nos mostram que mais de um quarto dos marítimos confessa que se sentiu desesperançoso, deprimido ou infeliz” (GEORGIEVA, 2019, p. 88).

Mcveigh e Maclachlan (2019), do departamento de Psicologia da Universidade Maymooth, na Irlanda, buscaram explorar as percepções e experiências de estresse, resiliência e bem-estar em marítimos filipinos. Para isso, desenvolveram pesquisa qualitativa baseada na técnica de grupos focais. Uma amostra de 32 marítimos filipinos foi dividida em quatro grupos. Os marítimos pertenciam aos três departamentos de bordo (câmara, convés e máquinas) e estavam embarcados em navios gaseiros e petroleiros que operavam globalmente. Os dados coletados foram analisados por meio de métodos qualitativos descritivos e interpretativos. Os tripulantes eram convidados a comunicarem suas percepções e experiências de estresse resiliência e bem-estar em relação a onze domínios, a saber: carga de trabalho; segurança; social; apoio; salário; alimentação; licença para desembarcar e desembarcar; nacionalidade e cultura; gestão; desigualdade; e otimização. Os dados obtidos apontaram como problemas centrais percebidos por esses profissionais, além do estresse, a falta de oportunidade de aliviar esse estresse por conta da redução das possibilidades de socialização dentro e fora do navio. Para os autores, o apoio psicossocial aos marítimos poderia beneficiar tanto o indivíduo quanto seu empregador, mediante uma melhora nos níveis de bem-estar e um conseqüente aumento da performance e do comprometimento no trabalho.

Em 2019, os pesquisadores alemães Oldenburg e Jensen (2019a) desenvolveram estudo no qual buscaram analisar se a experiência de tensão e estresse diferia entre os vários grupos dentre 323 marítimos a bordo de 22 navios porta-contêineres que navegavam na área do Mar Báltico e do Mar do Norte sob administração germânica. Destes, 155 eram europeus (48%) e 168, do Sudeste da Ásia (52%), a maioria composta por filipinos; 122 eram oficiais – 67 de náutica e 55 de máquinas – e 201 eram membros da guarnição. Todos eram do sexo masculino. Os dados foram coletados por dois a quatro pesquisadores que acompanharam 22 viagens curtas. Foram utilizadas ferramentas de autoavaliação para investigar: a experiência subjetiva de estresse devida aos impactos físico e mental do trabalho a bordo; o tempo de trabalho; e déficit e perturbações do sono. Também foram coletados dados biométricos de gasto de energia e de ritmo e variação cardíacos por meio de monitores do tipo pulseira inteligente. Ao longo de três dias consecutivos, os participantes registraram o tempo empregado no trabalho, em repouso e com esportes/lazer, de maneira tão contínua quanto possível. Concomitantemente, medições objetivas foram realizadas, por meio de monitor do tipo braçadeira e de relógio Polar RS800, que mediam atividade física, tempo de repouso e gasto calórico.

Os resultados coletados nos questionários indicaram que o estresse físico ou mental foi relatado por 65% dos participantes, sendo que 74% dos membros da guarnição sentiam mais frequentemente estresse físico, ao passo que 86% dos oficiais de náutica se declararam mais frequentemente estressados mentalmente. Também pôde ser observado que o número médio de horas trabalhadas a bordo era de 9,5 horas, sendo os turnos de serviço no passado dos oficiais de náutica significativamente maior que o de outros grupos a bordo. Os oficiais registraram uma média de 10,3 horas de serviço, atingindo um máximo de 15,2 horas. Além disso, 67% dos oficiais e 56% dos membros da guarnição apresentaram déficit de sono. O alto estresse mental declarado dos oficiais de náutica também foi expresso quantitativamente no nível significativamente mais baixo de variabilidade cardíaca (SDNN), quando comparados com outros grupos ocupacionais. Para os autores, esse alto nível de estresse deriva do prolongado tempo de trabalho diário combinado com a falta de sono. Também observaram que o estresse psicofísico é significativamente influenciado pela frequência de escalas nos portos. Em contraste, as condições do mar em viagem não tiveram efeito significativo na experiência subjetiva de tensão e estresse. A análise dos dados coletados levou os autores a entenderem que períodos prolongados a bordo com altas cargas de trabalho podem levar a uma exaustão crônica com a ocorrência de transtornos associados ao estresse. Além disso, os dados da pesquisa apontaram uma significativa falta de sono dos tripulantes – em especial dos oficiais de náutica – algo que pode se converter em erros humanos causados por fadiga. Isso levou os estudiosos

a sugerirem que, do ponto de vista da medicina preventiva, uma limitação de tempo para as tarefas a bordo seria necessária.

Outro estudo dos mesmos autores (JENSEN; OLDENBURG, 2019b) debruçou-se sobre a temática das situações estressantes enfrentadas pelos marítimos – como pirataria e acidentes a bordo, envolvendo ou não mortes. Objetivaram avaliar em que medida os profissionais envolvidos são afetados por situações de severo estresse mental e que efeitos psicológicos isso poderia acarretar. Para tanto, desenvolveram pesquisa qualitativa na qual entrevistaram marítimos embarcados em navios porta-contêineres de empresas alemãs, funcionários administrativos das empresas armadoras das embarcações e membros de centros religiosos de apoio a marítimos. Foram entrevistados 323 marítimos a bordo dos navios em que estavam embarcados – porta- contêineres de pequeno e grande porte, envolvidos em viagens costeiras e em viagens mais longas. A participação foi voluntária e os dados, sigilosos. A amostra foi constituída de homens (100%), majoritariamente de europeus (48,3%), distribuídos entre as várias funções a bordo, sendo a maioria membros da guarnição (68,2%).

As entrevistas com os marítimos foram conduzidas a bordo dos navios em que estavam embarcados por um profissional treinado para esse fim. Foi constatado que 116 (35,9%) tinham vivido encalhes ou acidentes graves durante o período embarcado e 55 (17%) tiveram que lidar com a pirataria. Clandestinos a bordo foram um problema enfrentado por 126 (39%) dos entrevistados. Explorando o tema, o pesquisador que conduziu as entrevistas observou que 83,6% dos marítimos que viveram encalhes ou acidentes e 76,4% daqueles que enfrentaram problemas de pirataria relataram sofrerem com memórias intrusivas do ocorrido eliciadas por cheiros, barulhos ou eventos. Sonhos intensos ou pesadelos também ocorriam. As entrevistas com os administradores em terra foram conduzidas por psicólogos e delas tomaram parte funcionários de doze companhias de navegação alemãs. Participaram os donos das empresas (cinco vezes), os diretores (quatro vezes) e os gerentes de pessoal (três vezes). As empresas foram escolhidas de forma aleatória entre os armadores que operam entre um e 72 navios porta-contêineres. Nessas entrevistas, constatou-se que ocorreram 14 mortes nos três anos anteriores à pesquisa, o que correspondia a uma taxa de mortalidade de 78,4 a cada 100000 marítimos por ano. Dos óbitos ocorridos, seis foram devidos a ataques cardíacos, três, a acidentes graves e dois, a suicídios. Três mortes tiveram razões desconhecidas. No que tange às situações de grande estresse a bordo, três empresas consideraram importante prestar auxílio psicológico após um evento traumático a bordo. Outras três disseram não verem necessidade. Para estas últimas, a responsabilidade de prover algum apoio seria do agente do navio – o representante local do armador, contratado para esse fim. As entrevistas nas missões religiosas foram conduzidas por

um psicólogo com quatro teólogos e quatro diáconos em oito unidades alemãs da *German Seafarers' Mission*. As informações coletadas versaram sobre como essas unidades prestam suporte em casos de crises a bordo: promovem intervenções focais – em caso de acidentes ou falecimentos – ou em grupos, quando da ocorrência de outras experiências estressantes. Essa assistência ocorre tanto presencialmente quanto *on-line*, por videoconferência, e sempre por um clérigo da missão.

Para os autores, os dados indicaram que após incidentes estressantes, pensamentos incontroláveis e não intencionais ocorrem para a maioria dos marítimos, mas mais frequentemente no caso dos europeus, em especial entre os oficiais. Isso se daria como consequência de um maior envolvimento mental, decorrente da posição de maior responsabilidade e liderança. Por outro lado, os tripulantes filipinos, por sua maior conexão social e religiosa, próprias de sua cultura, tendem a sofrer mais consequência psicológicas por conta de morte ou acidentes graves envolvendo um tripulante. Nesses casos, percepções de ameaças sobrenaturais costumam surgir, resultando em uma tendência desses profissionais a quererem se afastar do local do acidente o mais rapidamente possível. Essa mesma religiosidade, porém, pode agir como recurso para lidarem com as crises a bordo que não envolvem mortes – como em encalhes, abalroamentos e pirataria.

Sampson e Ellis (2019), do *Seafarers International Reserach Centre*, da Universidade de Cardiff, na Inglaterra, conduziram um estudo buscando descobrir a extensão dos riscos à saúde mental nos navios – causas e possíveis ações protetivas. A pesquisa buscou responder três perguntas-chave e saber (1) se no contexto atual, a saúde mental entre os marítimos é considerada um problema significativo entre as principais partes envolvidas na indústria naval; (2) quais fatores e características na vida a bordo auxiliam ou prejudicam a saúde mental e o bem-estar dos marítimos; e (3) que práticas e políticas poderiam ser implementadas para melhorar os dois pontos anteriores. A metodologia empregada incluiu uma revisão de pesquisas sobre o que foi discutido até então sobre o assunto e, a partir daí, investigar esses temas por meio de entrevistas tanto com os marítimos quanto com aqueles com quem esses profissionais se relacionam em seu trabalho.

Para compreender a percepção das partes interessadas (*stakeholders*), foram realizadas entrevistas com 68 profissionais, sendo dez empregados de empresas operadoras de navios; 15 entrevistas semiestruturadas com pessoal-chave de seguradoras – P&I Club; e 43 entrevistas com gerentes de recursos humanos de empresas de navegação. Para obter uma compreensão da perspectiva dos marítimos, foram coletados 1.507 resultados de questionários e realizadas cinco

entrevistas semiestruturadas por meio de aplicativo de videochamada com marítimos embarcados.

Ao analisar os dados coletados, os autores constataram que, ainda que o adoecimento mental e o bem-estar a bordo seja uma preocupação para as entidades, sindicatos e armadores, parece não ser percebido como um problema premente entre os marítimos. A pesquisa também apontou a dificuldade em se estabelecer a extensão do adoecimento mental (e suicídio) entre marítimos em relação às outras populações, pela escassez de dados. Os empregadores parecem menos propensos a reconhecerem a importância da saúde mental dos marítimos e do bem-estar a bordo do que as instituições de caridade marítima e outras partes interessadas – como as instituições sindicais e federações de marítimos. Isso se refletiu no fato de que 55% dos empregadores entrevistados terem afirmado que suas empresas não haviam introduzido qualquer política ou prática voltada para essas questões nos últimos dez anos. Há, porém, evidências de que os marítimos podem ser particularmente propensos à exaustão emocional e ao “esgotamento”. Vários fatores específicos da vida a bordo levam os marítimos a se perceberem com o humor mais rebaixado, como excesso de trabalho, comida de baixa qualidade, poucas permissões para baixarem à terra e conflitos entre casa e trabalho. Além disso, constatou-se um aumento das taxas de ansiedade e depressão entre os marítimos embarcados: segundo dados coletados em relatórios das empresas seguradoras, houve um aumento de 50% no índice de suicídios entre os anos de 2014 e 2016. Todos esses dados compilados levaram os autores a concluir em seu relatório ser necessário o desenvolvimento de estratégias proativas que apoiem a saúde mental a bordo, voltadas a estimular a interação social positiva (com os que estão a bordo e os que estão em terra) e a ampliar as oportunidades de os marítimos lidarem com os estressores próprios da profissão e melhorarem seu humor. Também foram consideradas necessárias melhorias nos termos e nas condições do trabalho embarcado, visando promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos marítimos.

McVeigh *et al.* (2019), reconhecendo que os marítimos estão entre os grupos profissionais submetidos ao maior risco de estresse e levando em conta o impacto dessa condição na saúde mental, buscaram identificar quais fatores individuais e ocupacionais, que sabidamente impactam o funcionamento psicológico desses profissionais, mais acuradamente predizem o estresse percebido e a satisfação no trabalho. Para tanto, desenvolveram pesquisa quantitativa na qual coletaram dados de marítimos embarcados em uma grande empresa de navegação de escala global, com navios de transporte de gás liquefeito e petróleo. A amostra foi composta majoritariamente por homens (98,2%), em sua maioria com idades entre 18 e 64 anos (98,2%), pertencentes a várias etnias e diferentes nacionalidades, 81,6% dos quais tinham

mais de cinco anos de experiência no mar. A coleta se deu pelo envio dos questionários para os comandantes das embarcações, com a orientação de que informassem os tripulantes sobre a pesquisa e solicitassem que preenchessem os questionários e os enviassem a um servidor baseado na internet. A participação foi voluntária e as respostas, anônimas. Os dados foram coletados em dois momentos, por meio de dois questionários constituídos de perguntas de diversas ferramentas. Incluíam itens demográficos; de pesquisa de funcionários da organização – que lidavam com as questões de “satisfação no trabalho” e “suporte instrumental” – aqui se referindo à ajuda ou assistência na solução de tarefas mais difíceis; a Escala de Resiliência Disposicional-15; e a Escala de Estresse Percebido-4. Ao todo, o primeiro questionário contava com 48 itens e o segundo, com 64. A primeira fase da coleta se deu entre janeiro e julho de 2014 e contou com a participação de 51 dos 52 navios possíveis e com 575 tripulantes embarcados. A segunda fase contou com apenas 41 navios e 329 tripulantes, ocorrendo entre novembro de 2014 e março de 2015.

A análise dos dados coletados apontou para uma menor satisfação do trabalho entre os membros da guarnição quando comparados com os oficiais. Observou-se, ainda, uma correlação positiva entre resiliência disposicional e satisfação no trabalho, confirmando achados de pesquisas anteriores de que a resiliência poderia proteger contra os impactos do estresse. Além disso, um maior suporte instrumental foi associado a um menor estresse percebido e a uma maior satisfação do trabalho. Isso levou os autores a concluir que a resiliência disposicional e o suporte instrumental podem contribuir para o bem-estar psicossocial dos marítimos e que essas variáveis podem prever satisfação no trabalho e estresse percebido na população estudada.

An *et al.* (2020) buscaram examinar os efeitos dos conflitos trabalho-família, do estresse do trabalho e da satisfação com o trabalho na performance do marítimo. Em sua justificativa para a pesquisa, alertam para a escassez de estudos sobre o assunto e afirmam que “Para os marítimos, as demandas do trabalho (por exemplo a separação da família) levam à experiência do conflito trabalho-família [...], uma vez que os indivíduos colocam mais recursos (como o tempo) para trabalhar, resultando em menos recursos sendo dedicados às famílias” (AN *et al.*, 2020, p. 1). Isso, segundo os pesquisadores, pode levar ao desenvolvimento do estresse pela falta de recursos para desempenharem ambos os papéis. Para explorar o tema, coletaram dados de 337 marítimos de várias nacionalidades, com idades entre 19 e 64 anos, embarcados em navios mercantes que aportaram em Xangai, China. Os dados foram coletados por meio de questionários distribuídos a bordo. A análise dos dados por meio de regressão hierárquica concluiu haver uma relação significativamente negativa entre conflito trabalho-família e

performance no trabalho quando as características sociodemográficas são incluídas na análise. A análise dos autores foi de que, face a tais conflitos, há um desgaste dos recursos internos do ego, não havendo como investir recursos para ajustar emoções e comportamentos, o que levaria à queda de performance. Também se verificou uma associação entre a satisfação com o trabalho e o desempenho, bem como uma relação negativa entre estresse e trabalho. Finalmente, os autores concluíram que conflitos casa x trabalho, estresse e satisfação no trabalho são preditores significativos da performance laboral do marítimo embarcado.

Baygi *et al.* (2021) buscaram analisar os fatores prevalentes e associados a doenças psicossociais entre marítimos embarcados durante a atual pandemia da covid-19. Para isso, desenvolveram um estudo transversal do qual participaram 439 marítimos de diferentes nacionalidades, com idade média de 34,5 anos, embarcados em navios de duas grandes empresas petrolíferas. O estresse psicossocial foi avaliado por meio da ferramenta padronizada *Depression-Anxiety-Scale* (DASS-21) – Escala de Depressão-ansiedade. A avaliação da existência de distúrbios psiquiátricos gerais e dos níveis de ansiedade autopercebida foram feitos por meio do *General Health Questionnaire-12* (GHQ-12) – Questionário de saúde geral – e da *Zung Self-Rating Anxiety Scale* (SAS) – escala de autoavaliação de ansiedade de Zung.

Os resultados apontaram os seguintes índices: depressão – 12,3% ; ansiedade – 11,6%; estresse – 5,9%; ansiedade autoavaliada – 2,1%; outras desordens psiquiátricas – 42,6%; e uma baixa avaliação de sua saúde – 4,3%. No modelo multivariado, ao aumentar a duração de permanência (por mês) a bordo, as chances de depressão aumentaram 20%. Nesse estudo, outro ponto que vale salientar é que os oficiais foram percebidos como os mais propensos a desenvolverem estados de ansiedade e estresse. Os autores observaram que durante a pandemia da covid-19 pôde ser constatada a prevalência de depressão, ansiedade, estresse, dentre outras desordens psiquiátricas, além da autopercepção de estarem doentes. Isso os levou a ressaltar a necessidade de serem desenvolvidas estratégias de proteção para a saúde mental e bem-estar dessa população.

4.2 Estudos nacionais

Não foi possível encontrar muitos estudos brasileiros acerca da saúde psíquica do trabalhador marítimo. Entretanto, foi possível identificar alguns que tratam dos trabalhadores *offshore* – como plataformas de petróleo e rebocadores de apoio – e de militares embarcados na Marinha do Brasil. Tendo em vista que estudam indivíduos submetidos a situações

semelhantes às dos trabalhadores marítimos, tais pesquisas também foram incluídas neste capítulo.

Castro e Vinagre (2009) buscaram analisar os aspectos subjetivos do estresse no trabalho embarcado em plataformas marítimas de petróleo. Para tanto, desenvolveram pesquisa qualitativa baseada em depoimentos coletados em seis grupos focais formados em três cidades diferentes – Campos dos Goytacazes, Macaé e Rio de Janeiro, todas no estado do Rio de Janeiro. Os profissionais participaram dos grupos quando em terra, isto é, fora do seu ambiente de trabalho, e os grupos foram compostos por quatro a oito pessoas, a maioria do sexo masculino, reunidos por conta de sua característica comum: trabalhar em plataformas de petróleo. Em cada encontro eram conduzidas entrevistas de acordo com um roteiro previamente elaborado, desenvolvido para que questões específicas sobre o trabalho fossem colocadas em contexto compreensível e lógico para os participantes. Os roteiros foram repetidos para todos os grupos. As respostas obtidas foram categorizadas e analisadas de acordo com a incidências de temas e assuntos convergentes. Os pesquisadores observaram que a percepção subjetiva do tempo apareceu como importante fator gerador de estresse, ainda que a questão de isolamento social tenha aparecido comumente nos relatos dos entrevistados.

Halpern e Leite (2012) estudaram militares tratados no Centro de Dependência Química da Marinha do Brasil (CEDEQ), objetivando examinar representações de adoecimento e cura relacionadas ao transtorno mental e o comportamento de uso de substâncias, em especial, a influência do ambiente de trabalho na adição. Desenvolveram uma pesquisa etnográfica feita ao longo de dois anos, usando a metodologia da observação participante. Observaram pacientes de dois grupos terapêuticos durante 24 sessões de grupo. Também conduziram entrevistas após as sessões com treze pacientes aleatoriamente escolhidos dentre os 22 participantes dos grupos. Para esses autores, os dados coletados apontaram para a relação entre traços culturais específicos da vida naval, condições laborais específicas do trabalho e a emergência do alcoolismo em muitos destes pacientes.

Vidal, Abreu e Portela (2017) buscaram avaliar a associação entre estresse psicossocial no trabalho e consumo de álcool em trabalhadores *offshore*, em trabalhadores de plataformas de petróleo distantes da costa e que trabalham em regime embarcado mais curto, porém similar àquele descrito para os marítimos. Para isso, realizaram um estudo quantitativo transversal com 210 funcionários de empresas multinacionais, que atuam no Brasil e prestam serviços em instalações petrolíferas situadas no Estado do Rio de Janeiro, no período entre julho e setembro de 2014. Os participantes eram homens, com diferentes funções, em regime de embarque quinzenal e com um mínimo de um ano de experiência. A idade média da amostra foi de 39

anos. A maioria dos participantes era casada (62,9%), contava com menos de cinco anos de experiência (56,6%) e relatou ter uma religião (84,5%). O estresse psicossocial no trabalho foi avaliado segundo versão resumida do instrumento Modelo Demanda-Controle (MDC) – com cinco questões – e o padrão de consumo de álcool foi avaliado pelo instrumento AUDIT – *Alcohol Use Disorders Identification Test* (Teste de Identificação de Distúrbios do Uso de Álcool). Os questionários foram preenchidos pelos próprios participantes durante os pré-embarques nos aeroportos de Jacarepaguá, Rio de Janeiro e Cabo Frio (Estado do Rio de Janeiro). Ao analisar os dados obtidos, os autores constataram que, ainda que não se possa provar uma relação direta entre esse regime de trabalho e o alcoolismo, o estresse psicossocial associado ao trabalho mostrou-se relacionado a um maior risco de consumo elevado de álcool. De fato, observou-se uma chance três vezes maior de apresentar um padrão de risco de álcool entre os trabalhadores com alto nível de estresse no trabalho do que entre os trabalhadores com baixo nível de estresse.

Lima da Silva *et al.* (2017) buscaram descrever a prevalência de transtornos mentais comuns (TMC) em marítimos. TMC é um termo que se refere a uma sintomatologia que não pode ser plenamente enquadrada em um diagnóstico de depressão ou ansiedade segundo o DSM-V – *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* –, mas que causa prejuízos psicossociais. Tais transtornos podem incluir sintomas como insônia, fadiga, queixas somáticas, esquecimento, irritabilidade, dentre outros. Tendo em vista o objetivo de pesquisa, realizaram estudo transversal com 316 funcionários de uma empresa de navegação. Esses eram majoritariamente homens (78,5%), com idade média de 35 anos, a maioria, mestiços (50%), casada (55,4%), mas sem filhos (57,3%). Quanto à renda familiar, 50,3% recebiam até cinco salários mínimos e apenas 20,6% tinham escolaridade maior que o ensino médio. Os dados foram coletados a partir do uso da ferramenta *Self Reporting Questionnaire (SRQ-20)* – Questionário de Autorrelato. Os resultados indicaram um índice de 14,24% dos trabalhadores com algum tipo de TMC, sendo humores depressivo e ansioso os mais comuns. Segundo Lima da Silva *et al.* (2019), na população brasileira essa taxa varia entre 17 e 35%, dependendo da categoria analisada. Para os autores, os dados apontaram para associação entre o TMC e as seguintes variáveis: menor nível de renda *per capita*; categoria profissional de marinheiros de máquinas; carga semanal de trabalho superior a 36h; não fumantes; sexo feminino; sedentarismo; e intenção de abandonar o emprego.

4.3 Síntese das pesquisas

Os trabalhos apresentados parecem concordar em dois pontos básicos: há poucos estudos sobre as condições de trabalho dos marítimos e esta é uma profissão naturalmente sujeita a estressores físicos, sociais e psicológicos – dentre eles, longos períodos de separação da família (e círculo social em terra) – que causariam fadiga, solidão, perturbações do sono e dificuldades relacionadas às relações multiculturais a bordo. No que tange, porém, às consequências da exposição a esses estressores, os resultados se mostram díspares. Alguns, como é o caso do relatório da ITF (2015), apontam para um quadro de preocupante aumento do número de suicídios, ao passo que outros, como é o caso da revisão de pesquisas de Mellbye e Carter (2017), indicam uma redução desses mesmos níveis.

O motivo de tamanhas discrepâncias parece residir na forma como os dados são coletados. Os estudos contrários à ideia de que o trabalho embarcado guarda riscos para a saúde mental do trabalhador têm entre si, como denominador comum, o fato de que foram desenvolvidos a partir de dados provenientes de revisões de literatura e/ou de questionários de “autoavaliação” do estado geral. Sobre o primeiro tipo de estudo, incide o viés do próprio pesquisador na escolha dos artigos. Já sobre o segundo, se entendermos, como descrito anteriormente, que um dos mecanismos de defesa é exatamente a tentativa de afastamento da própria subjetividade por meio do mergulho profundo na objetividade do trabalho diário, podemos compreender que ferramentas como essas podem levar a defasagens nos resultados.

Essa hipótese é reforçada pela pesquisa de Sampson e Ellis (2019), na qual a saúde mental dos marítimos foi percebida como uma questão importante para todos os entrevistados, menos para os próprios marítimos. Como Matyók (2014) percebeu em suas entrevistas, ferramentas inadequadas poderiam facilmente dar uma falsa coloração aos achados de pesquisa. Como perguntar sobre o estado interno a quem tenta ignorá-lo? Talvez o bom-humor e os constantes chistes observados por Santos (1999) em sua pesquisa sejam, eles mesmos, sintomas a serem analisados.

Nossa vivência a bordo e nosso contato com os marítimos nos permite observar que a exposição aos estressores citados nas pesquisas pode levar ao sofrimento psíquico. Isso é algo que vivemos em nossa carreira como marítimo, mas que também pôde ser lido nas conclusões de Matyók (2014), nos relatos das observações de Santos (1999), nas entrevistas de Castro e Vinagre (2009), nas revisões de Carotenuto *et al.* (2012), em grupos de amigos próximos que ainda se encontram embarcados, nos relatos ouvidos no dia a dia das manobras, em navios das mais diversas nacionalidades. Esses estressores, físicos, mentais e psicossociais

(GEORGIEVA, 2019; CAROTENUTO *et al.*, 2012) tornam-se mais efetivos por atuarem em conjunto e por longo tempo, levando a consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores. E, quanto maior o período a bordo, maiores as chances de o tripulante desenvolver uma desordem psíquica, como verificaram Baygi *et al.* (2021).

Os estudos consultados parecem apontar que a forma como o marítimo lida com o regime embarcado envolve conflitos. No próximo capítulo, partindo desses dados, e sob a lente teórica da psicologia analítica, buscaremos entender as discrepâncias de resultados obtidos pelos pesquisadores.

5 PERSONA E SOMBRA NO TRABALHO EMBARCADO

Ao interagir no mundo e com o mundo, o ego sofre perturbações causadas por choques entre o indivíduo e o mundo. Esses choques podem servir de estímulo para o desenvolvimento do ego e de uma maior autonomia individual. “O ego cresce através de muitas dessas vigorosas interações com o mundo” (STEIN, 2006, p. 40). Nessas interações, além de desenvolver o ego, a psique também constrói uma série de estruturas complementares. Stein (2006) as descreve como espécies de subpersonalidades. Para o autor, a pessoa começa sua vida como uma unidade indiferenciada e amorfa, mas que constitui um todo que vai se diferenciando em várias partes à medida que o indivíduo se desenvolve. Surge a consciência do ego que, ao evoluir, vai lançando partes da totalidade original ao inconsciente. À medida que o ego se desenvolve, cresce atrás de si uma sombra.

Quaisquer partes da personalidade que normalmente pertenceriam ao ego, se estivessem integradas, mas foram suprimidas por causa de dissonância cognitiva ou emocional, caem na sombra. (STEIN, 2006, p. 98)

No contínuo do desenvolvimento, o ego criado vai interagindo com o mundo, como descreveu Stein (2006) e vai passando por processos de aculturação, educação e adaptação aos meios tanto físicos como socioculturais. O indivíduo vai aprendendo a se adaptar às exigências coletivas e culturais de acordo com seu papel na sociedade (DOWNING, 1994). De acordo com a psicologia analítica, nessas interações são criadas personas. Podemos entender a persona como “[...] uma face e um papel mostrado aos outros e usado para dar forma exterior ao senso de nós mesmos” (HOPCKE, 2012, p. 78). Para Jung, por meio da persona “[...] o homem quer *parecer* isto ou aquilo [...]” (JUNG, 1928/2015, par. 269).

Se a persona é aquilo que o sujeito quer “parecer ser”, a sombra é seu exato oposto, é aquilo que considera indesejável, aquilo que deseja ocultar. Como descreveu Stein, “O que a consciência do ego rejeita torna-se sombra; o que ela positivamente aceita, aquilo que se identifica e absorve em si, torna-se parte integrante de si mesma e da persona” (STEIN, 2006, p. 100). Persona e sombra formam, assim, um par de opostos.

Jung concebia a persona como sendo “[...] um compromisso entre o indivíduo e a sociedade, acerca daquilo que ‘alguém parece ser: nome, título, ocupação, isto ou aquilo’”. Se trata, para o autor, de uma máscara que “aparenta uma individualidade” (JUNG, 1928/ 2015, par. 245), levando os outros e a própria pessoa a acreditar que é indivíduo, enquanto simplesmente desempenha um papel através do qual a psique coletiva se pronuncia.

Ainda que a definição possa parecer, em princípio, negativa, Hopcke (1995) esclarece que, quando bem utilizada, a persona é um meio de o sujeito se adaptar ao mundo social. Ocorre que “[...] a extroversão unilateral da cultura ocidental criou uma situação na qual a maioria das pessoas se encontra inconscientemente identificada com sua persona” (HOPCKE, 1995, p. 30).

Para Hopcke (1995), os problemas tendem a surgir quando o sujeito começa a crer que o eu social é a própria personalidade. O autor descreve essa condição como uma compreensão superficial do que se pode ser. Para Jung (1921/2013a), a identificação do sujeito com a persona o leva a uma relação inconsciente com seus processos internos, vivenciando “contradições inevitáveis” entre os mundos externo e interno. Com isso, a psique tende a projetar elementos do mundo interno em objetos reais e correspondentes do mundo externo, estabelecendo com estes um relacionamento de dependência. Nessa condição, Jung (1928/2015), pensando na persona no trabalho, escreveu que o sujeito entende seu cargo como uma representação de si que recebe aprovação coletiva.

Portanto, se me identificar com meu cargo ou título, me comportarei como se fosse o conjunto complexo de fatores sociais que tal cargo representa, ou como se eu não fosse apenas o detentor do cargo, mas também, simultaneamente, a aprovação da sociedade. Dessa forma, me expando exageradamente, usurpando qualidades que não são minhas, mas estão fora de mim. (JUNG, 1928/2015, par. 227)

Trata-se de um processo de identificação muito tentador, pois o cargo pode atuar como aprovação social e uma forma de compensação para deficiências pessoais. Nesse sentido, Jung constatou que:

Essas identificações com o papel social são fontes abundantes de neuroses. O homem jamais conseguirá desembaraçar-se de si mesmo, em benefício de uma personalidade artificial. A simples tentativa de fazê-lo desencadeia, em todos os casos habituais, reações inconscientes: caprichos, afetos, angústias, ideias obsessivas, fraquezas, vícios etc. O “homem forte” no contexto social é, frequentemente, uma criança na “vida particular”, no tocante a seus estados de espírito. (JUNG, 1928/ 2015, par. 307)

A ideia do “homem forte” descrita pelo autor parece se associar muito ao conceito do “homem do mar” e ao dito dos vivos, mortos e homens do mar. Em parte, por ser essa imagem constantemente evocada nas mais diversas situações por diferentes marítimos, mas também por indicar, em si, um aspecto bipolar: se o dito aponta três tipos de homens, eles estão apenas em dois ambientes. Afinal, os vivos e os mortos são homens em terra. Assim, há apenas os homens em terra e os homens do mar. Santos (1999) observou isso em seu estudo e descreveu que “O

trabalhador embarcado acredita possuir qualidades que o diferencia dos trabalhadores de terra [...]. O marítimo embarcado é um cara ‘safo’” (SANTOS, 1999, p. 81).

Para além dessa explicação em nível individual, percebemos também algo do grupo. Afinal, esse comportamento, como pudemos perceber nas pesquisas consultadas, transcende o individual, tornando-se próprio de um dado grupo. Propomos, assim, pensar nessa e nas demais características que percebemos até aqui como um conjunto de comportamentos decorrentes de uma identificação com a persona própria da cultura organizacional em que vivem os trabalhadores marítimos.

Conforme escreve Morgan (2002), quando pensamos na vida diária das organizações, estas têm suas próprias crenças, rotinas, rituais, que a identificam como uma cultura própria. “Em certo sentido, podemos dizer que todas as pessoas que trabalham em fábricas e escritórios [...] pertencem à mesma ‘cultura industrial’” (MORGAN, 2002, p. 140). Do mesmo modo como indivíduos têm diferentes personalidades, assim também ocorre nos grupos e organizações, que desenvolvem “culturas corporativas” próprias. Segundo o autor, isso se dá porque “As organizações são minissociedades que têm seus próprios padrões específicos de cultura e subcultura” (MORGAN, 1986, p. 148). Esses “padrões específicos” da cultura da organização moldam, por assim dizer, o comportamento do sujeito nesse ambiente. Nas organizações, conforme afirmam Limongi-França e Rodrigues,

Cada acontecimento social acontece segundo padrões de comportamento que são determinados pela personalidade das pessoas que ali estão envolvidas e pelas regras culturais e costumes que foram aprendidos e que determinam o que deve ser feito ou não. (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p. 86)

Esse conjunto específico de padrões comportamentais e de respostas, Limongi-França e Rodrigues denominaram “papéis”, entendidos como “[...] toda função, acompanhada de um conjunto mais ou menos característico de condutas próprias para uma função, que você desempenha em um momento de sua vida” (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005, p. 155). Um conceito muito semelhante ao da persona para a psicologia analítica, “[...] um construto psicológico e social adotado para um fim específico” (STEIN, 2006, p. 102). Tal e qual ocorre com a persona, “Desempenhar um papel adequado ou coerente no momento que está sendo vivido não só facilita a interação social, como também permite que ela se efetive de maneira adequada” (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 2005, p. 155).

Limongi-França e Rodrigues (2005) apontam que a relação do sujeito com os papéis que deve desempenhar no trabalho é potencialmente fonte de estresse quando ocorre em

ambiente marcado por ambiguidades, incompatibilidade, conflitos ou sobrecarga. A ambiguidade estabelece quando o papel a ser desempenhado não está claro – o que fazer, quando ou as metas a cumprir, por exemplo. A incompatibilidade de papéis diz respeito a uma relação incongruente entre as características pessoais do trabalhador e as do papel. O conflito se instala quando mais de um papel é desempenhado em uma mesma situação e, finalmente, a sobrecarga de papéis, quando o trabalhador acumula várias funções ao mesmo tempo.

Podemos enquadrar a vida e o trabalho a bordo como a vida em uma “cultura corporativa”. A diferença é que o marítimo se vê inserido nela por seis meses por ano, com grandes dificuldades em variar seu círculo social. Isso, parece-nos, exerce profunda pressão para uma identificação com a persona. Principalmente, se levamos em conta a grande influência que as organizações têm no desenvolvimento psíquico do indivíduo. A persona se estabelece de tal modo entrelaçada ao mundo interno do sujeito que é necessário, conforme escrevem Stein e Hollowitz (1992), um grande esforço da consciência para permanecer em contato com o próprio Self.

Conforme escreve Ferreira (2021), as empresas tornam-se, facilmente, campo para projeções, busca de significado, constelação de complexos, desenvolvimento de mecanismos de defesa e produção de experiências coletivas da psique. Trata-se também de “[...] um terreno fértil e bem nutrido para ‘dar asas’ à persona fixada e para reforçar aspectos da sombra que possam ser benéficos ou prejudiciais ao negócio” (FERREIRA, 2021, p. 116). Essa identificação, claro, não é questão única do trabalhador marítimo. Na obra em que discutem a psique no ambiente de trabalho, Stein e Hollowitz (1992) citam um exemplo em que certo paciente fica tão encantada com a possibilidade de fazer parte de um processo em sua empresa que entra em um estado de intensa energia e emoções para além dos próprios limites, em um estado de inflação do ego.

A grande diferença aqui é que um trabalhador em terra, ao final do expediente, sai de seu local de trabalho e passa a interagir em outros círculos sociais, o que facilita que se dispa da persona do trabalho em prol de outras: o pai, o amigo ou o companheiro, por exemplo. Se, por um lado, como escreve Ferreira (2021), a empresa propicia a fixação da persona, esses outros meios sociais em que a pessoa transita agem, por outro lado, como uma espécie de contrabalanço para as exigências do trabalho e colocam certa proteção contra uma identificação patológica com a persona profissional.

O marítimo, diferentemente de outros trabalhadores, não sai do local de trabalho ao final do expediente nem utiliza diferentes personas para diferentes interações. Pelo contrário, uma vez que, durante seu período a bordo, o ambiente de trabalho é praticamente seu único meio de

contato social, a adaptação a determinada persona/papel e a aceitação pelo meio se fazem ainda mais importante. Nesse sentido, conforme escreve Neumann (1991):

O ego recebe a recompensa do reconhecimento ético coletivo justamente à medida que consegue a identificação com a persona, a personalidade aparente coletivizada, pois essa personalidade aparente é a expressão do acordo com os valores do coletivo. (NEUMANN, 1991, p. 21)

De fato, na relação dos marítimos com o seu trabalho, parece-nos ser forte a identificação com esse “ser marítimo”, com essa persona “homem do mar”. Uma identidade com essa persona que leva esse grupo a desenvolver uma série de comportamentos/sintomas que, se não são exatamente iguais, ao menos são extremamente similares.

5.1 Navio como instituição total

Goffman (1992) define uma instituição total como sendo um local em que um grupo de indivíduos mora e trabalha em um ambiente separado da sociedade mais ampla, por um período mais extenso, em um regime fechado e formalmente administrado. Essas instituições têm como característica uma barreira em relação ao mundo externo, que contempla, muitas vezes, mesmo um esquema físico, como portas fechadas, paredes altas ou, como no caso dos navios, a distância. O navio seria, assim, um tipo de instituição total criada para realizar um trabalho específico: transportar mercadorias por via marítima.

Conforme escreve Goffman (1992), em geral tendemos a desempenhar ações diferentes em diferentes lugares e com diferentes pessoas. Por exemplo, a pessoa pode jantar com amigos em um restaurante, trabalhar em seu escritório com colegas de trabalho e dormir em sua casa com a família. Em instituições totais há uma ruptura dessas fronteiras. Todos esses eventos se realizam no mesmo local, sob a mesma autoridade, na mesma companhia, no mesmo horário, seguindo regras impostas com fins de atender aos objetivos da instituição.

A instituição total, além disso, cria condições propícias para que a organização seja vista ainda mais intensamente como aquela que cuida, nutre e protege seus membros. Um ambiente extremamente passível de receber projeções do arquétipo da Grande Mãe, como aponta Stein (1992). Grandes organizações recebem facilmente projeções do arquétipo da Grande Mãe quando alegam tomarem conta de seus associados. Salários, planos de aposentadoria, a perspectiva de uma vida confortável, tudo isso vem às custas de uma dependência, e isso dá à

organização um enorme poder. Ser banido da organização traz para o ego a ameaça da fome e do colapso em uma depressão (STEIN, 1992).

Ao se unir a uma organização, a pessoa tende a entrar em um estado de identificação inconsciente com um papel, que, em geral, é baseado em um arquétipo que a psique grupal precisa que se manifeste. Para o autor, é a constelação e interpretação desses papéis arquetípicos que determinam a chamada “cultura organizacional”, uma cultura grupal composta de vários desses papéis e interpretações arquetipicamente determinadas, na maior parte das vezes motivadas e constituídas inconscientemente (STEIN, 1992).

No caso específico da Marinha Mercante, dada a forte regulamentação e padronização de procedimentos, os papéis desempenhados tendem a ser mais ou menos os mesmos e o distanciamento da sociedade típico de uma instituição total tende a facilitar, ainda mais, que seus membros venham a aderir a esses papéis. Um desses papéis contempla o conjunto de características desejáveis em um marítimo, a persona do “homem do mar”.

5.2 A persona do “homem do mar”

Da leitura do trabalho de Santos (1999) e das interações proporcionadas pela vida prática deste pesquisador a bordo, é possível reparar que os mesmos conflitos se apresentam para os mais diversos trabalhadores do meio, sempre de maneira similar, ao ponto de fazê-los desenvolverem o que a pesquisadora entendeu como a “ideologia defensiva” proposta por Dejours (2008) na ótica da psicanálise. Entretanto, quando mudamos a perspectiva para o olhar da psicologia analítica, conforme percebemos, podemos enquadrá-los em um quadro de fixação da persona descrito anteriormente.

Para entendermos o trabalho embarcado sob essa ótica, consideramos ser necessário, primeiramente, buscarmos elencar quais comportamentos podemos associar à atuação dessa persona. Esses “sintomas”, conforme apontam tanto as pesquisas consultadas quanto a vivência do pesquisador a bordo, parecem se repetir, não apenas em brasileiros embarcados, mas em vários navios, das mais diferentes nacionalidades, como pôde ser visto, por exemplo, no trabalho de Santos (1999) e constatado por revisões de pesquisas, como a de Carotenuto *et al.* (2012). Esses comportamentos podem ser agrupados em algumas categorias:

1. Perceber-se “especial” por ser “homem do mar” - “safo”;
2. Afastamento da subjetividade – “não pensar para não sentir”;
3. Trabalhar compulsivamente – lançar-se ao trabalho de forma intensa, “trabalhar para não sentir”;

4. Isolamento social – relações superficiais a bordo, poucas relações sociais em terra, sentir-se só;
5. Sensação de não ter o trabalho reconhecido, desmerecer o próprio trabalho.

Definido o que analisar, o passo seguinte é buscar compreender tais comportamentos e sentimentos sob a ótica da identificação com a persona do “homem do mar” e a consequente ação da sombra associada a essa persona.

O primeiro sintoma, mais presente e característico em qualquer marítimo, é a percepção de que o homem do mar deve ser “safo”. O termo é próprio do meio marítimo e possui múltiplos significados, que variam de acordo com o contexto empregado. Ao se dizer “safo”, o marítimo se percebe criativo o suficiente para resolver quaisquer problemas que tiver que enfrentar – mesmo que não tenha recursos para tanto. Uma criatividade aplicada às tarefas que constituem seu trabalho. Ser marítimo é encaixar-se nesse papel de superar quaisquer adversidades para ter o trabalho realizado. Aquele que não se encaixa, tende a ser rechaçado, como também constatou Santos (1999).

Nesse sentido, o marítimo precisa parecer, aos olhos dos demais, como um sujeito “pleno” e “capaz”, sem queixas e forte. A “não-plenitude” e a “não-capacidade” precisam ser ocultadas, lançadas à sombra. Conforme descreve Neumann:

A persona exclui, sob a autoridade da consciência [...] um bom número de componentes psíquicos. Em parte eles são controlados pelo ego e conscientemente mantidos afastados da personalidade. Todas as propriedades, capacidades e tendências que não estão de acordo com os valores coletivos, tudo o que teme a luz da opinião pública torna-se agora a sombra, a parte escura do ego, a parte não conhecida e não reconhecida da personalidade. (NEUMANN, 1991, p. 22)

Uma sombra que é, eventualmente, projetada no outro, no “terráqueo” como as pessoas em terra são jocosamente apelidadas a bordo, as quais, por não terem a mesma vivência, são incapazes de reconhecer o trabalho heroico do marítimo – outro fator de sofrimento psíquico reconhecido por Santos (1999) em sua pesquisa. E a não compreensão do trabalho por parte do “pessoal de terra” também é entendido como desmerecimento, o que reforça a percepção de que o grupo não pode ser compreendido por alguém de fora, fortalecendo ainda mais a identificação com o grupo e o processo de identificação com a persona, bem como reforçando a ação da sombra nos bastidores da psique. A questão é que:

[...] longe de resolver o problema, as projeções da sombra agem apenas exacerbando a qualidade incômoda desse lado obscuro da nossa alma,

injetando uma espécie de veneno nas relações interpessoais por meio de uma denegação moralista e de percepções distorcidas. (HOPCKE, 2012, p. 96)

A identificação com a persona, segundo Jung (1921/ 2013), leva o sujeito a uma relação inconsciente com seus processos internos, levando-o a viver “contradições inevitáveis” entre os mundos interno e externo. Nessa situação “[...] quando o sujeito, o eu, é indistinto da persona, não tem relação consciente com os processos inconscientes” (JUNG, 1921/ 2013, par. 761). Essa condição contribui para que, como escreve Stein, a sombra trabalhe “[...] através do inconsciente, manipulando o meio ambiente e a psique para que certas intenções e necessidades sejam satisfeitas de um modo socialmente aceitável” (STEIN, 2005, p. 99).

A sombra, quando impedida pela repressão de se tornar consciente, trabalha no sentido de minar e destruir o mundo da consciência (NEUMANN, 1991). Se tomarmos a questão do grupo dos marítimos, as características não condizentes com o ideal da persona cultural do “homem do mar” são, em parte, suprimidas, isto é, conscientemente afastadas e, em parte, reprimidas. A “fraqueza” de não ser capaz de levar uma vida afastado de um mundo social familiar é rejeitada em prol desse ideal. Essa vulnerabilidade torna-se inconsciente e negada por palavras e por atos – como o trabalhar em excesso – “trabalhar para não sentir”. A identificação com a persona heroica do “homem do mar” traz o aspecto sombrio do trabalho excessivo, aspecto esse encorajado pela cultura da organização. A “impenetrabilidade da situação anímica” citada por Neumann (1991) como consequência da atuação dessa sombra também surge na grande dissociação que pode ser percebida em muitos marítimos de seu mundo subjetivo – “não pensar para não sentir”.

Podemos entender, de outra parte, que, quando o sujeito se identifica com a persona, transcende seus limites, até porque não os percebe. Ao mesmo tempo, atende às demandas da persona e ignora suas próprias, colocando-se mais e mais em situações de conflito entre seu mundo pessoal e o do trabalho. Situações que são potencialmente propensas ao desenvolvimento de um estado de estresse, com consequências como ansiedade, depressão, abuso de substâncias, perturbações do sono, fumo e uso intenso de cafeína (BAKER; KARASEK, 2000).

Pensando na abordagem de Lazarus e Folkman (1984) que veem o estresse psicológico como uma relação pessoa-ambiente, em que há uma avaliação de que a situação enfrentada está além dos recursos pessoais, parece-nos uma decorrência natural de um processo de desequilíbrio psíquico a abertura de um campo em que o estresse negativo (distresse) se desenvolva. Afinal, nesse estado, o sujeito transcende seus limites e se afasta de seu mundo

interno e de respostas criativas para os problemas naturais do dia a dia, algo que torna maior a probabilidade de encarar situações além de suas forças.

Na visão de Limongi-França e Rodrigues (2005), quando o estresse gerado no trabalho perde sua característica positiva (eustresse) e se torna negativo (distresse), seguem-se consequências igualmente negativas para a saúde do trabalhador, como uma sobrecarga na vida pessoal e/ou profissional, o trabalho compulsivo, a desorganização do projeto de vida do sujeito e mesmo a eclosão de doenças – algo que os artigos coletados mostraram (CAROTENUTO *et al.*, 2012; MELLBYE; CARTER, 2017; GEORGIEVA, 2019, dentre outros). Limongi-França (2007) acrescenta que trabalhos em turnos – como os dos marítimos, além dos riscos associados à função desempenhada, expõem o sujeito a fatores de desconforto que, muitas vezes, não são considerados, como a restrição à participação em atividades sociofamiliares, e que podem potencializar o surgimento de doenças e afetar negativamente a qualidade de vida no trabalho – QVT – aqui entendida como um conceito complexo, que inclui aspectos vários, bem além do “simples” bem-estar em si. Para a autora, a QVT pode ser entendida como uma série de ações que implementam melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhadas com a cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização (LIMONGI-FRANÇA, 2008). Nesse sentido, a QVT

[...] compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre o trabalho contratado e a retribuição a esse esforço com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal, enfim, inclui o próprio significado do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2005, p. 166).

Acreditamos que esse processo de identificação com a persona, teorizado neste capítulo, conforme aponta Jung (1928/ 2015), leva o sujeito a tomar para si qualidades da persona que não lhe pertencem. Nesse caso, a identificação com a persona propicia a eclosão de conflitos entre a pessoa e os papéis que “deve” interpretar. Esses conflitos podem ter efeitos negativos na QVT, em especial, conforme escreveu Limongi-França e Rodrigues (2005), causando a sobrecarga na vida pessoal e/ou profissional, o trabalho compulsivo e a desorganização do projeto de vida pessoal.

Com base nessa linha de raciocínio, perguntamo-nos que efeitos podem advir para o trabalhador da exposição prolongada às demandas da persona laboral aqui descrita? Estariam eles limitados à vida laboral ou invadiriam outras esferas da vida do trabalhador?

6 MÉTODO

Segundo Creswell, “[...] os problemas abordados pelos pesquisadores das ciências sociais e da saúde são complexos, e o uso de abordagens quantitativas ou qualitativas em si é inadequado para lidar com essa complexidade” (CRESWELL, 2010, p. 239). Para esse tipo de estudo, o autor sugere que se unam métodos qualitativos e quantitativos em uma pesquisa de métodos mistos. De acordo com Creswell e Plano Clark (2018), a vantagem da metodologia mista reside no fato de ser uma maneira intuitiva de fazer pesquisa, além de sua alta popularidade, como pode ser observada na quantidade de artigos, livros e outros estudos baseados em trabalhos que empregaram esse método.

Para Garcia (2019), tem havido um aumento no número de pesquisas de métodos mistos no cenário internacional nos vários campos do saber. Atualmente, observamos a grande expansão dessa metodologia, que tem sido cada vez mais utilizada como forma de atender à demanda atual de pesquisas que investiguem fenômenos cada vez mais complexos.

Ao analisar o contexto da pesquisa que fundamenta este estudo – a bordo de navios da marinha mercante brasileira –, a população que se estudará –marítimos embarcados em navios de bandeira nacional –, e a pergunta que se pretende responder, concordamos com a observação de Matyók (2014) de que são necessários métodos de pesquisa abrangentes e flexíveis. A investigação apenas por meio de uma perspectiva somente quantitativa ou só qualitativa poderia levar a discrepâncias nos resultados como percebido na análise das pesquisas anteriores e dar margens a conclusões que não condizem totalmente com a realidade vivenciada pelos trabalhadores. Assim, a justificativa para o emprego do método misto também se relaciona ao fato de termos encontrado resultados díspares em pesquisas anteriores.

Além disso, Para Creswell e Plano Clark (2018), quando os resultados de estudos demandam mais explicações, pode-se lançar mão de estudos de métodos mistos, com um segundo conjunto de dados ajudando a explicar o primeiro. Nesse sentido, a ideia geral da presente pesquisa segue o exemplo apresentado por esses autores em que o pesquisador coleta os dados por meio de procedimentos quantitativos e utiliza métodos qualitativos (entrevistas) para “[...] explicar as razões por trás e o significado dos resultados quantitativos da pesquisa” (CRESWELL; PLANO CLARK, 2018, p. 38). A opção por uma metodologia mista traz essa possibilidade de ampliar e aprofundar o fenômeno observado.

6.1 Problema

Uma vez que o marítimo passa boa parte de sua vida a bordo do navio, que efeitos incidem sobre este profissional por conta de sua exposição prolongada ao ambiente e à cultura organizacional da Marinha Mercante?

6.2 Objetivos

6.2.1 Objetivo geral

Descrever algumas das características da experiência dos marítimos brasileiros embarcados em navios de bandeira nacional.

6.2.2 Objetivos específicos

- Observar as formas de enfrentamento dos seguintes aspectos relativos à profissão:
 - Afastamento da vida social em terra;
 - Confinamento ao ambiente e cultura laboral;
 - Conflitos entre vida social e laboral.
- Observar eventuais alterações nos níveis de Qualidade de vida no trabalho – QVT;
- Aferir possível correlação entre os níveis de QVT do marítimo embarcado e
 - Idade
 - Estado civil;
 - Filhos (idade e quantidade);
 - Tempo de profissão;
 - Tipo de navio embarcado;
 - *Ranking* a bordo; e
 - Regime de embarque/folga.

6.3 Estratégia de pesquisa

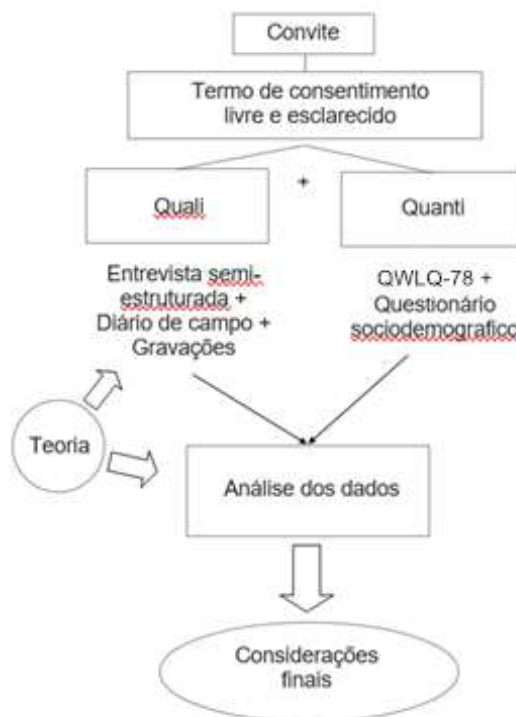
A estratégia de pesquisa deste estudo se enquadra no que Creswell (2010) denomina de estratégia de triangulação concomitante. Trata-se de “[...] uma abordagem em que o pesquisador coleta concomitantemente os dados quantitativos e qualitativos e depois compara os dois bancos

de dados para determinar se há convergência, diferenças ou alguma combinação” (CRESWELL, 2010, p. 269). A vantagem desse tipo de modelo é que utiliza os métodos de ambas as abordagens como forma de compensar os pontos fracos próprios de cada uma.

No caso específico do estudo da relação do marítimo com os estressores próprios do trabalho embarcado, as pesquisas consultadas demonstraram haver uma discrepância de resultados, especialmente quando utilizadas autoavaliações. Matyók (2014) percebeu esse tipo de discrepância em sua pesquisa, razão pela qual buscou coletar histórias orais como forma de aprofundar os significados dos relatos.

Tomando por base as orientações de Creswell (2010), concebeu-se o desenho de pesquisa organizado segundo o esquema da Figura 3, abaixo

Figura 3 – Desenho da pesquisa



Fonte: Registro da pesquisa

6.4 Contexto da pesquisa

Todos os pesquisadores que buscam pesquisar a população embarcada enfrentam o mesmo problema, o da disponibilidade dos participantes. Por conta da própria característica do trabalho, os navios tendem a permanecer pouco tempo no porto. Conforme constatou Matyók,

“Os ciclos de trabalho e descanso entre os marítimos estão agora tão comprimidos que as oportunidades de se misturar com a população local são severamente restringidas” (MATYÓK, 2013, p. 1006).

Para enfrentar esse tipo de obstáculo, cada pesquisador buscou desenvolver sua própria estratégia. Apenas para citar alguns exemplos, Matyók (2014) visitou os navios quando no porto para coletar as histórias orais dos tripulantes; Santos (1999) embarcou em um navio durante uma viagem mais longa, observando e entrevistando seus tripulantes; Vidal, Abreu e Portela (2017) utilizaram de questionários autopreenchidos.

Neste trabalho, para facilitar a coleta de dados, o pesquisador utilizou seu contato como prático de navios para abordar diretamente os tripulantes para a participação na pesquisa. O prático é o profissional responsável por orientar as manobras de atracação e desatracação do navio ao porto. Nessa função, o embarque do profissional é natural e esperado e, durante o momento da manobra, é como se fizesse parte da própria tripulação.

Com base nessa aproximação inicial, solicitou-se ao Comandante a autorização para o desenvolvimento da pesquisa, em seguida convidando-o a participar. Após a manobra, com o navio atracado, outros tripulantes foram convidados e as entrevistas foram conduzidas no próprio navio, durante as folgas dos marítimos.

6.5 Local de pesquisa

A pesquisa foi conduzida a bordo dos navios de bandeira brasileira que manobraram nos portos e terminais da Baía de Todos os Santos, BA e aos quais o pesquisador teve acesso no curso de sua atividade como prático de navios.

6.6 Participantes

Foi utilizada a amostragem intencional (CRESWELL, 2010), isto é, foram escolhidos os indivíduos que experimentaram o fenômeno principal: trabalhavam em regime embarcado, afastados da vida em terra.

Conforme a revisão de pesquisas apontou, ainda que os marítimos como um todo estejam submetidos ao regime de trabalho embarcado e seus estressores, os oficiais compõem o grupo no qual têm-se podido, com mais clareza, perceber os efeitos da vida embarcada (MELLBYE; CARTER, 2017; OLDENSON; JANSEN, 2019; BAYGI *et al.*, 2021). Desse modo, este estudo se centrou nesse grupo, mais especificamente nos oficiais da seção de convés,

incluindo o próprio Comandante da embarcação. Optou-se, ainda, por limitar a participação aos oficiais do sexo masculino, de maneira a reduzir as variáveis a serem analisadas.

Dentre as estratégias indicadas por Creswell e Plano Clark (2018) para se tomar uma amostragem, a que mais pareceu adequada ao presente estudo foi o da amostragem de variação máxima, por meio da qual se escolhem indivíduos que experimentaram o fenômeno a partir de perspectivas diferentes. No caso desta pesquisa, foi utilizada a variável tempo de embarque para que o fenômeno pudesse ser observado a partir de vários pontos da carreira do marítimo. Nesse sentido, estabeleceu-se a coleta de dados de oficiais de convés que estivessem em momentos diferentes da carreira.

Inicialmente, este estudo buscou trabalhar com 45 tripulantes, porém, no decurso da coleta de dados, esse número foi alterado, finalizando-se a coleta com 30 tripulantes. Isso se deveu a fatores de ordem contextual e da própria prática da pesquisa. No que tange à dimensão contextual, destacam-se dois pontos que, atuando em conjunto, reduziram expressivamente o número de possíveis participantes:

1. Alteração do perfil dos navios operados no porto: com a venda do Terminal Marítimo Almirante Alves Câmara (TEMADRE) para a iniciativa privada, a nova administração optou por priorizar a exportação, invertendo o fluxo de navios. Se antes eram majoritariamente navios de bandeira nacional, passaram a ser majoritariamente de bandeira estrangeira;
2. Alteração do perfil das tripulações: um maior interesse feminino pela profissão marítima aliado a um movimento dos recém-formados para áreas de apoio marítimo – *offshore* – fez com que um número crescente de navios contasse com uma ou mais profissionais do sexo feminino em seu quadro de oficiais de náutica.

No que tange à dimensão da prática da pesquisa, por volta da vigésima entrevista, começamos a perceber que a temática passara a se repetir e cada vez menos elementos novos surgiam para explicar o fenômeno estudado neste projeto. Bardin (2011) define o ponto que estávamos atingindo como “saturação”. Segundo Creswell e Plano Clark (2018), a amostra atinge sua saturação no ponto em que já existe informação suficiente para que se desenvolva uma compreensão do tema.

Os pontos de carreira observados foram adequados à população de estudo e contemplou três grandes períodos: até sete anos de carreira; mais de sete anos e menos de vinte anos de carreira; e mais de vinte anos de carreira. Esses pareceram ser períodos de estudo potencialmente interessantes quando olhamos para a carreira desses profissionais. Caso uma identificação com a persona estivesse efetivamente atuando sobre os marítimos, entendemos

que essa tenderia a ser tão mais intensa quando maior o tempo de embarque, algo que esta estratégia de estratificação dos participantes poderia captar.

6.6.1 Critérios de inclusão

Foram considerados critérios de inclusão de participantes:

- Ser oficial da seção de convés;
- Sexo masculino;
- Trabalhar em regime embarcado em navios de bandeira brasileira que haviam aportado nos portos e terminais da Baía de Todos os Santos, BA.

6.6.2 Critérios de exclusão

Foram excluídos do grupo de pesquisa profissionais que haviam embarcado apenas para a realização de serviços específicos, como técnicos de reparo e manutenção, e aqueles que estavam em período de treinamento/formação, como é o caso dos estagiários;

6.7 Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos:

- Questionário Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ-78 (REIS JUNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012) (Anexo A)
- Questionário de dados sociodemográficos (Apêndice C);
- Instrumental de Avaliação Socioeconômica (GRACIANO; LEHFELD, 2010) (Anexo B);
- Roteiro de entrevista semiestruturada (Apêndice D);
- Gravador; e
- Diário de campo/observações.

6.7.1 Questionário Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ-78

O instrumento padronizado Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ-78 (REIS JUNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012) (Anexo A) foi desenvolvido e validado pelos autores para medir indicadores que exerçam influência positiva ou negativa sobre a QVT dos

trabalhadores. Compõem-se de 78 questões com respostas em estilo *Likert*, em escala de um a cinco, e busca avaliar 65 indicadores de QVT divididos em quatro domínios:

- Físico/Saúde: Aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores (17 questões);
- Psicológico: Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores (10 questões);
- Pessoal: Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores (16 questões);
- Profissional: Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a QV dos colaboradores (35 questões) (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012, p. 5).

A classificação dos resultados é realizada segundo a proposta de Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012), conforme apresentado no Quadro 1, a seguir

Quadro 1 – Classificação proposta para o QWLQ-78

| QWLQ - 78 | | | | |
|----------------------|----------------|---------|--------------|--------------------|
| Muito Insatisfatório | Insatisfatório | Neutro | Satisfatório | Muito Satisfatório |
| 0 a 22,5 | 22,5 a 45 | 45 a 55 | 55 a 77,5 | 77,5 a 100 |

Fonte: REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2011, p. 9

Segundo os autores, o QWLQ-78 trata-se de um instrumento que pode ser utilizado em diversas populações, empresas e culturas socioeconômicas, sempre que o objetivo for o de avaliar a QVT dos trabalhadores.

O uso do instrumento foi expressamente solicitado e autorizado pelos autores por meio de mensagem eletrônica.

6.7.2 Entrevista semiestruturada

O roteiro da entrevista semiestruturada foi elaborado buscando esclarecer a forma como o trabalho embarcado afeta o marítimo, em especial como ele percebe e lida com as consequências do afastamento da vida social em terra, com a prolongada exposição ao ambiente e cultura laboral, bem como com os conflitos entre vida social e laboral.

6.8 Procedimentos de coleta de dados

Os dados foram coletados de maneira concomitante. Conforme disposto pela legislação marítima, o acesso aos navios para pesquisa pode ser concedido pelo Comandante da embarcação. Assim, antes de iniciar a pesquisa, solicitou-se aos Comandantes dos navios visitados autorização para a pesquisa, que foi concedida por meio da assinatura da Carta de Autorização (Apêndice A).

A abordagem aos possíveis participantes foi realizada pessoalmente pelo pesquisador quando da manobra do navio no porto – orientada pelo próprio pesquisador, no curso de sua atividade profissional. Nesse contato inicial, o pesquisador fez o convite verbalmente, explicando tratar-se de uma pesquisa de mestrado que buscava descrever as características da experiência dos marítimos brasileiros embarcados em navios de bandeira nacional. A todos os tripulantes que concordaram em participar foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B) em via eletrônica para leitura, compreensão e assinatura.

Por questões de respeito à hierarquia de bordo, o primeiro tripulante convidado foi sempre o Comandante da embarcação e, posteriormente, os demais oficiais de convés, que costumam permanecer no passadiço durante a execução das manobras de atracação e desatracação. Ao Comandante, além da assinatura do TCLE, foi solicitado também que assinasse a autorização de acesso ao navio para fins da pesquisa (Apêndice A). A partir deste momento, todas as reações do tripulante foram observadas e registradas no diário de campo.

O tripulante/participante foi, então, convidado a iniciar a entrevista em local em que se sentisse à vontade. Na maior parte das vezes, os participantes preferiram que esse local fosse o passadiço, normalmente vazio após o final da manobra de atracação.

Foram coletados inicialmente os dados sociodemográficos (Apêndice C) e os dados do Instrumental de Avaliação Socioeconômica de Graciano e Lehfeld (2010) (Anexo B) e, em seguida, o Questionário de Qualidade de vida no trabalho – QWLQ -78 (Anexo A). Todos os dados foram coletados por meio digital, sendo-lhes entregues um *tablet* no qual marcaram suas respostas.

Ao término da aplicação dos instrumentos, seguiu-se a entrevista semiestruturada, conforme roteiro guia previamente desenvolvido, que consta do Apêndice D deste estudo. As entrevistas foram gravadas e transcritas. Concomitantemente, foram registradas em diário de campo as impressões percebidas, principalmente o “não-dito” durante as entrevistas, que, com a transcrição da entrevista, compuseram o *corpus textual* da análise qualitativa.

A coleta de dados se deu no período de 22 de abril a 19 de julho de 2022, a bordo dos navios que manobraram nos portos e terminais da Baía de Todos os Santos. Eventualmente, quando a estada do navio no porto foi muito curta ou o excesso de atribuições durante as operações impediram que as entrevistas fossem realizadas a bordo, apenas os testes foram realizados presencialmente e as entrevistas, mais longas, foram realizadas à distância, por meio da ferramenta de videoconferência Zoom. Nesse caso, não houve prejuízo das entrevistas, pois, ainda que demandem um maior planejamento e dedicação por parte do pesquisador, “[...] a maioria das metodologias de que fazemos uso face-a-face podem ser utilizadas no meio on-line [...]” (SOUZA, 2019, p. 314). Os encontros tiveram duração média de 51 minutos e 45 segundos. Ao todo, 25:52:28 horas de entrevistas foram obtidas, transcritas e analisadas.

6.9 Procedimentos de análise de dados

Como orientam Creswell e Plano Clark,

A análise de dados em pesquisas de métodos mistos consiste em analisar separadamente os dados quantitativos usando métodos quantitativos e dados qualitativos usando métodos qualitativos. Também envolve combinar ambas as bases de dados usando abordagens que combinem ou integrem os dados qualitativos e quantitativos e seus resultados [...] (CRESWELL; PLANO CLARK, 2018, p. 258)

Seguindo essa premissa, os dados sociodemográficos e socioeconômicos foram consolidados e analisados de modo a compor um quadro descritivo dos participantes. Foram incluídas na análise as seguintes variáveis:

- Tipo de navio;
- Tempo de profissão;
- *Ranking* a bordo;
- Regime de embarque/ folga;
- Estado civil;
- Idade;
- Filhos (quantidade e idades).

Essas variáveis foram consideradas pertinentes por todas influenciarem a maior ou menor exposição do marítimo a uma adequação à persona laboral. O tipo de navio influencia o local em que o navio irá atracar e o tempo em que permanecerá em operação, facilitando ou dificultando o acesso a ambientes sociais em terra. O tempo de profissão e o regime de

embarque/folga dizem respeito ao tempo que esse profissional fica exposto à necessidade de adequação à persona. O *ranking* a bordo traz à questão outros benefícios de uma possível identificação com a persona – o *status* proveniente do cargo de Comandante da embarcação, por exemplo. Finalmente, o estado civil pode agir como elemento que venha a proteger o marítimo de uma possível identificação com a persona laboral, uma vez que tende a exigir que o profissional faça uso de outras personas em outras interações, mesmo que à distância – como pai ou marido, por exemplo.

Os dados obtidos pela ferramenta QWLQ-78 (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2011) desenharam um perfil da relação do sujeito com o trabalho embarcado, apontando para eventuais alterações nos domínios físico, psicológico, pessoal e/ou profissional, quando analisados segundo a classificação proposta e apresentada no Quadro 1 – Classificação proposta para o QWLQ-78, seção 6.7.1 deste estudo.

Já as entrevistas semiestruturadas buscaram identificar a persona do “homem do mar”, em específico aqueles descritos na seção 5.2 deste trabalho, a saber:

- Perceber-se especial por ser “homem do mar”;
- Afastamento da subjetividade;
- Trabalhar compulsivamente;
- Isolamento social;
- Sensação de não ter o trabalho reconhecido, desmerecer o próprio trabalho.

No que tange à relação do sujeito com o trabalho, as entrevistas foram analisadas buscando entender as estratégias utilizadas pelo participante para lidar com:

- Eventuais conflitos entre vida pessoal e profissional;
- Demandas excessivas do trabalho;
- Eventuais conflitos entre projeto de vida e trabalho.

As entrevistas foram transcritas na íntegra e concatenadas com as observações constantes do diário de campo do pesquisador, compondo o *corpus textual*, analisado na etapa qualitativa da pesquisa. Esses dados foram inseridos no *software* de análise textual IRaMuTeq, que, segundo Camargo e Justo (2013), permite que se apliquem cálculos estatísticos sobre variáveis qualitativas – como aquelas obtidas por meio das entrevistas. Trata-se de um programa capaz de verificar tanto a frequência de dada palavra como o contexto em que aparece, propiciando uma compreensão mais ampla dos dados coletados. Além disso, a análise hierárquica realizada pelo *software* permite que se formem diferentes classes de categorias léxicas que podem ampliar e facilitar a análise e interpretação pelo pesquisador. Assim, o uso

do *software* permitiu organizar o grande conteúdo de dados obtido por meio dos relatos dos participantes. Ainda que, conforme Camargo e Justo (2013) ressaltam, os resultados do *software* não possam ser entendidos como uma análise de dados em si, a organização e categorização promovida facilitou a análise e posterior interpretação do material. Outro ponto percebido na utilização de um *software* de análise textual – como o IRaMuTeq – é que permitiu ao pesquisador compensar eventuais “pontos cegos” de sua análise, que poderiam vir a surgir por conta da forte identificação que possui com os trabalhadores marítimos.

Finalmente, ambas as fontes de dados, qualitativa e quantitativa, foram combinadas e analisadas, buscando responder à pergunta de pesquisa.

6.10 Considerações éticas

Os cuidados éticos previstos na composição deste estudo buscaram atender os preceitos éticos dispostos nas resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e nº 510, de 7 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde. Assim sendo:

1. Este estudo foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, para consideração das normas e preceitos sobre a pesquisa envolvendo seres humanos, e teve aprovação segundo parecer nº 5.323.297;
2. Aos participantes foram informados os objetivos de pesquisa, os riscos e benefícios da participação, os procedimentos de coleta e análise de dados, a garantia de sigilo, o direito ao anonimato, a possibilidade de acesso irrestrito ao material coletado, a liberdade em abandonar a pesquisa a qualquer momento, sem prejuízos ou ônus. Todas as dúvidas que eventualmente surgiram foram acolhidas e dirimidas, buscando favorecer a compreensão;
3. Foi solicitada autorização expressa para usar as informações coletadas e assegurado o respeito ao sigilo e à privacidade em eventual futura publicação dos resultados;
4. Essas informações foram registradas em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), que foi lido e assinado por cada participante em conjunto com o pesquisador, e por meio do qual ambos se comprometeram com os pressupostos da honestidade, sinceridade, competência e discrição;
5. Os riscos associados a esta pesquisa foram considerados baixos e disseram respeito à evocação de memórias e emoções durante as entrevistas, referentes às experiências pessoais dos participantes em sua relação com e no trabalho, bem

como em relativas a seu afastamento da vida em terra. O pesquisador permaneceu atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto e manejou os eventos durante as entrevistas;

6. Em respeito ao inciso XI. 2. f. da Resolução CNS 466/ 12, os dados coletados por esta pesquisa serão mantidos em arquivo digital sob guarda e responsabilidade do pesquisador por período de cinco anos após o término da pesquisa.

7 ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo visa apresentar os resultados da pesquisa de campo, na forma de tabelas, gráficos e instrumentos similares, buscando permitir sua mais fácil visualização e compreensão.

7.1 Dados coletados

7.1.1 Observações do pesquisador

Em todos os navios e com todos os participantes, a pesquisa foi muito bem recebida. A percepção que passaram foi de que havia uma grande demanda por fazer sua história conhecida. Um sinal evidente que pôde ser percebido foi a duração das entrevistas, passando em muito dos 30 minutos inicialmente previstos em projeto.

Antes do início das entrevistas, e enquanto preenchiam os questionários, os participantes compartilhavam fatos cômicos e histórias típicas, o que pode indicar ter se estabelecido certa transferência para com o pesquisador. Em vários casos, mencionaram a dificuldade em se fazer ouvidos, em muito devido à peculiaridade da profissão. Mais de um dos entrevistados comentou não ter seguido com um processo terapêutico, porque o psicólogo não conseguia entender sua vida a bordo. Como descreveu o participante #30, “[...] se você for conversar com qualquer pessoa que não tenha noção de como é esse trabalho aqui, eles têm muita dificuldade para entender”.

Todos os participantes se alegraram em compartilhar suas histórias e nos exortavam a publicá-las. Diziam que era importante fazer a sociedade entender que eles estavam ali. Vários se revoltavam ao dizer que todas as demais classes de trabalhadores estavam livres para ir e vir, mas que eles permaneciam ainda – na época da coleta dos dados, entre abril e julho de 2022 – impedidos de desembarcarem quando o navio atracava ao porto. Isso intensificava ainda mais a sensação de isolamento que tanto descreveram em suas falas.

Os questionários foram bem compreendidos e respondidos adequadamente, entretanto, a ferramenta QWLQ-78 foi considerada extensa e cansativa por alguns, o que manifestaram durante seu preenchimento.

7.2 Análise quantitativa

7.2.1 Cálculo amostral

O cálculo amostral foi obtido por meio do programa GPower, versão 3.1.9.4 (FAUL *et al.*, 2007). O cálculo considerou previamente uma análise de correlação bivariada. As seguintes premissas foram adotadas: correlação esperada de 0,5; erro tipo I (α) de 5%; poder do teste ($1-\beta$) de 80%; e teste bicaudal. Foi obtida uma amostra mínima de 29 participantes.

7.2.2 Metodologia de análise

Para a análise estatística dos dados da pesquisa foi utilizado o programa *IBM SPSS Statistics* versão 25. O nível de significância estatística adotado neste estudo foi de 0,05.

O teste de Shapiro-Wilk mostrou que a maior parte das variáveis não possuía distribuição normal (Anexo C), o que direcionou a análise estatística para métodos não-paramétricos. As variáveis de caracterização da amostra e de descrição com relação ao trabalho na embarcação foram mostradas em frequência (n) e porcentagem em relação ao n total. A escala utilizada foi apresentada por meio de amplitude, pontuações mínima e máxima, média, desvio-padrão e intervalo de confiança a 95%. Foi realizada análise de correlação bivariada entre as variáveis numéricas da pesquisa por meio do cálculo do coeficiente de correlação de Spearman. Entre as variáveis numéricas e dicotômicas, foi calculado o coeficiente de correlação ponto-bisserial. A interpretação do tamanho do efeito foi realizada conforme proposto por Evans (1996): muito fraca (de 0,00 a 0,19); fraca (de 0,20 a 0,39); moderada (de 0,40 a 0,59); forte (de 0,60 a 0,79) e muito forte (de 0,80 a 0,99). Por fim, foi realizada a análise de agrupamento (*clustering*) entre as variáveis, incluindo as categorias das variáveis qualitativas. O número de agrupamentos foi inicialmente obtido pelo método hierárquico. Em seguida, foi rodado o método de agrupamento não-hierárquico (*K-Means*) com o número de grupos definido, por meio do qual se obteve o peso da influência de cada variável no modelo de agrupamento proposto.

Com relação às pontuações das escalas brutas da Escala QVT, estas foram transformadas em uma escala de 0 a 100 para comparação com os dados esperados, segundo descritos por Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011). Para tanto, utilizou-se da seguinte fórmula:

$$\text{Pontuação padronizada}_{0-100} = (100/(\text{Pont}_{\text{max}}-\text{Pont}_{\text{min}})) * (\text{Pont}_{\text{bruta}}-\text{Pont}_{\text{min}})$$

Onde:

Pont_{max} = pontuação máxima possível na subescala

Pont_{min} = pontuação mínima possível na subescala

$\text{Pont}_{\text{bruta}}$ = pontuação bruta obtida na pontuação da subescala

7.2.3 Resultados quantitativos

Os participantes desta pesquisa compuseram uma população de 30 profissionais marítimos, embarcados em navios brasileiros de bandeira nacional, todos do sexo masculino, oficiais da seção de Náutica, sendo 13 (43,33%) Comandantes; 4 (13,33%) Imediatos; 6 (20%) Primeiros Oficiais de Náutica; e 7 (23,33%) Segundos Oficiais de Náutica.

A idade média da amostra foi de 42,5 anos. O mais novo participante tinha 24 anos e o mais velho, 68 anos. Quanto ao tempo de carreira, os dados variaram entre 15 dias e 45 anos, compondo uma média de 17,6 anos.

Tabela 1 – Idade dos participantes (n=30)

| M (DP) | Mediana | Mínimo | Máximo | IC95% |
|-------------|---------|--------|--------|-----------|
| 42,5 (14,0) | 38 | 24 | 68 | 37,3-47,7 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Nota: M(DP): média e desvio-padrão; IC 95%: intervalo de confiança a 95%

A maior parte das participantes desta pesquisa possui relacionamento estável há pelo menos 11 anos e mora com a família nuclear⁸ com até quatro pessoas residentes na moradia (56,5%) (Tabela 2). Metade possui filhos e, destes filhos, a maioria (60,0%) é maior de idade. A maior parte possui suporte de familiares próximos. A renda de até 30 salários-mínimos foi reportada por grande parte dos participantes (73,3%). Quase a totalidade dos participantes possui o salário como principal fonte de renda e tem ensino superior completo (96,7%). A classificação socioeconômica de 76,7% dos participantes foi pelo menos média.

⁸ Na descrição da moradia, utilizou-se o termo família nuclear para definir um grupo familiar composto por um casal de adultos, com ou sem filhos. A família extensa ou estendida é aquela composta por mãe, pai, avós, tios, primos e netos.

Tabela 2 – Caracterização socioeconômica da amostra

| Variável | n (%) (n=30) |
|---|-----------------|
| Idade | |
| 20 – 29 | 6 (20,0%) |
| 30 – 39 | 10 (33,3%) |
| 40 – 49 | 4 (13,3%) |
| 50 – 59 | 4 (13,3%) |
| 60 – 69 | 6 (20,0%) |
| Mora com quem? | |
| Sozinho | 5 (16,7%) |
| Família nuclear | 19 (63,3%) |
| Família estendida (pais) | 6 (20,0%) |
| Residentes na família | |
| 1 a 2 | 15 (50,0%) |
| 3 a 4 | 13 (43,3%) |
| 5 a 6 | 2 (6,7%) |
| Possui relação estável? | |
| Não | 7 (23,3%) |
| Sim | 23 (76,7%) |
| Tempo na relação (n=23) | |
| Até 5 anos | 6 (26,1%) |
| de 6 a 10 anos | 4 (17,4%) |
| 11 anos ou mais | 13 (56,5%) |
| Filhos | |
| 0 | 15 (50,0%) |
| 1 | 5 (16,7%) |
| 2 | 6 (20,0%) |
| 3 | 4 (13,3%) |
| Possui filho menor de idade (n=15) | |
| Não | 6 (60,0%) |
| Sim | 9 (40,0%) |
| Possui suporte de parentes próximos? | |
| Não | 6 (20,0%) |
| Sim | 24 (80,0%) |
| Renda | |
| de 4 a 9 SM | 1 (3,3%) |
| 9 a 15 SM | 11 (36,7%) |
| 15 a 30 SM | 10 (33,3%) |
| 30 a 60 SM | 7 (23,4%) |
| 60 SM ou mais | 1 (3,3%) |

| Variável | n (%) (n=30) |
|--|-----------------|
| Habitação – situação | |
| Alugada | 2 (6,7%) |
| Financiada | 1 (3,3%) |
| Própria | 27 (90,0%) |
| Habitação – condição | |
| Boa | 8 (26,7%) |
| Ótima | 22 (73,3%) |
| Ocupação | |
| Empresários | 3 (10,0%) |
| Profissionais liberais autônomos | 8 (26,7%) |
| Trabalhadores assalariados administrativos, técnicos e científicos | 12 (40,0%) |
| Trabalhadores assalariados da produção, bens e serviços da administração | 1 (3,3%) |
| Trabalhadores da alta administração | 4 (13,4%) |
| Trabalhadores por conta própria com empregado | 1 (3,3%) |
| Trabalhadores por conta própria sem empregado | 1 (3,3%) |
| Classificação socioeconômica | |
| Média inferior | 7 (23,3%) |
| Média | 21 (70,0%) |
| Média superior | 2 (6,7%) |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Nota: SM: salários mínimos

A Tabela 3 mostra os dados dos participantes relacionados ao trabalho na embarcação. Ali podemos verificar que a amostra está bem distribuída por tipo de navio e tempo de carreira. Há uma divisão equilibrada entre participantes com até dez anos de carreira e aqueles com mais de dez anos de carreira (50,0%). A maioria possui regime de embarque de 60x60 (56,6%), não possui função extra (86,6%) e nem formação externa (66,7%).

Tabela 3 – Dados característicos do trabalho na embarcação

| Variável | n (%) - (n=30) |
|----------------------------------|----------------|
| Tipo de navio | |
| Container | 11 (36,7%) |
| Petroleiro | 6 (20,0%) |
| Químico | 13 (43,3%) |
| Posto a bordo | |
| Segundo Oficial de Náutica | 7 (23,4%) |
| Primeiro oficial de náutica | 6 (20,0%) |
| Imediato | 4 (13,3%) |
| Comandante | 13 (43,3%) |
| Regime de embarque (dias) | |
| 56 x 56 | 8 (26,7%) |
| 60 x 60 | 17 (56,6%) |
| 90 x 90 | 5 (16,7%) |
| Possui função extra? | |
| Não | 26 (86,7%) |
| Sim | 4 (13,3%) |
| Qual função extra? (n=4) | |
| Enfermaria | 1 (25,0%) |
| Gestor | 3 (75,0%) |
| Possui formação externa? | |
| Não | 20 (66,7%) |
| Sim | 10 (33,3%) |
| Tempo de carreira | |
| Até 5 anos | 5 (16,7%) |
| de 6 a 10 anos | 10 (33,3%) |
| de 11 a 20 anos | 5 (16,7%) |
| 20 anos ou mais | 10 (33,3%) |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

A Tabela 4 mostra as pontuações de medidas de dispersão das pontuações dos participantes na escala QVT.

Tabela 4 – Pontuação da escala QVT (n=30)

| Escala | Amplitude | Mínimo | Máximo | M (DP) | IC 95% |
|------------------|-----------|--------|--------|-------------|-------------|
| QVT física/saúde | | 2,82 | 4,47 | 3,74 (0,38) | 3,60 – 3,88 |
| QVT psicológico | | 3,00 | 4,50 | 3,86 (0,39) | 3,72 – 4,00 |
| QVT pessoal | 1 – 5 | 3,50 | 4,75 | 4,19 (0,32) | 4,07 – 4,31 |
| QVT profissional | | 3,00 | 4,43 | 3,77 (0,33) | 3,65 – 3,90 |
| QVT Total | | 3,24 | 4,50 | 3,89 (0,29) | 3,78 – 4,00 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Nota. M(DP): média e desvio-padrão; IC 95%: intervalo de confiança a 95%; QVT: Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Na Tabela 5, temos as pontuações padronizadas (de 0 a 100 pontos) da escala QVT.

Tabela 5 – Pontuação padronizada da escala QVT (n=30)

| Escala | Amplitude | Mínimo | Máximo | M (DP) | IC 95% |
|------------------|-----------|--------|--------|------------|-----------|
| QVT física/saúde | | 45,5 | 86,8 | 68,5 (9,6) | 64,9-72,1 |
| QVT psicológico | | 50,0 | 87,5 | 71,6 (9,7) | 68,0-75,2 |
| QVT pessoal | 0-100 | 62,5 | 93,8 | 79,8 (7,9) | 76,8-82,7 |
| QVT profissional | | 50,0 | 85,8 | 69,4 (8,4) | 66,2-72,5 |
| QVT Total | | 56,0 | 87,5 | 72,3 (7,3) | 69,5-75,0 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Nota. M(DP): média e desvio-padrão; IC 95%: intervalo de confiança a 95%; QVT: Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

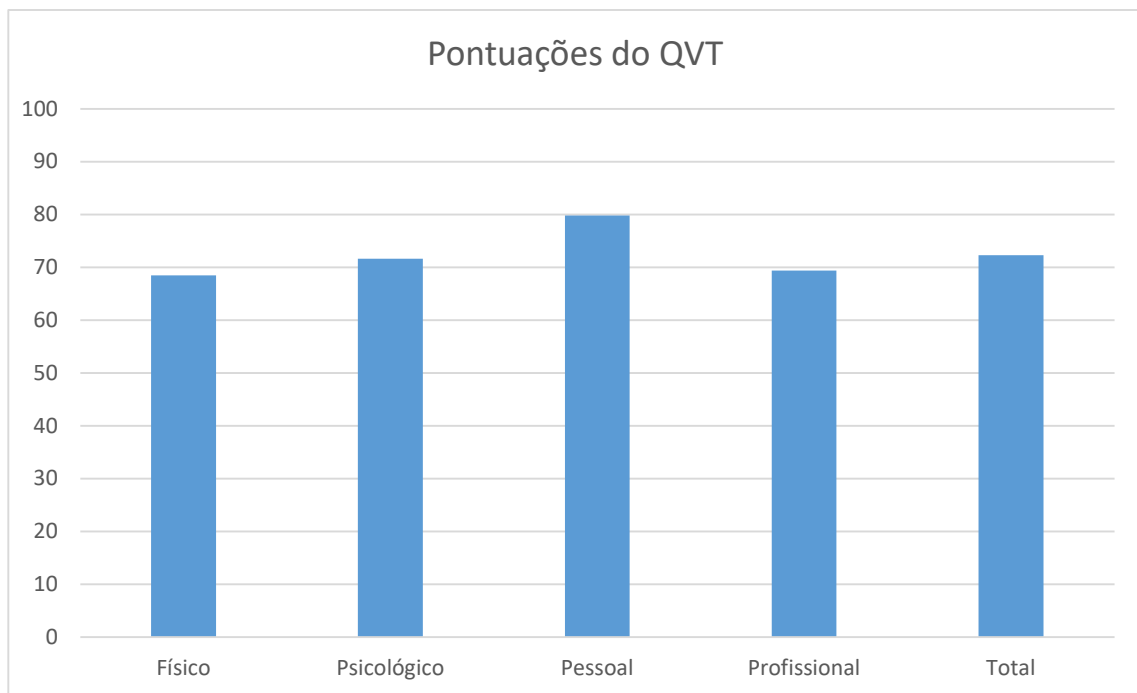
As pontuações padronizadas foram classificadas entre “satisfatório” e “muito satisfatório” (Tabela 6), de acordo com o proposto pelos autores (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012) e apresentado no Quadro 1, seção 6.7.1.

Tabela 6 – Classificação da pontuação total da escala QVT

| Classificação | n (%) (n=30) |
|----------------------|-------------------------|
| Muito insatisfatório | 0 (0,0%) |
| Insatisfatório | 0 (0,0%) |
| Neutro | 0 (0,0%) |
| Satisfatório | 20 (66,7%) |
| Muito satisfatório | 10 (33,3%) |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Na Figura 4, temos a demonstração das pontuações do QVT em forma gráfica.

Figura 4 – Gráfico das pontuações padronizadas da escala QVT

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Como pôde ser observado nos dados quantitativos, a grande maioria dos marítimos entrevistados está em uma relação estável (n=23), com uma parte considerável (n=13) em um relacionamento de mais de uma década. Possuem casa própria (n=27) e coabitam com sua família nuclear ou estendida (n=25). Em sua maioria (n=24), têm rede de apoio que inclui algum parente próximo que lhes possam dar apoio para lidarem com questões derivadas de seu afastamento devido ao trabalho.

No aspecto financeiro, se veem como classe média (n=30), enquadrando-se na classificação socioeconômica Média segundo a metodologia de Graciano e Lehfeld (2010). Têm uma boa situação econômica quando comparados à realidade brasileira⁹, recebendo salários que variam entre nove e 30 salários-mínimos (n=21), a depender do *ranking* a bordo.

Com respeito ao regime de trabalho, ainda que haja alguma diferenciação no tempo de embarque, o esquema de embarque x folga seguiu, em todos os casos, a proporção de um para um, com o tempo de folga é igual ao tempo embarcado (n=30). Tendem a não acumular funções extras (n=26) e, em sua maioria, não têm formação outra que não aquela vinculada à Marinha Mercante (n=20). A maioria dos que têm outra formação, graduaram-se antes de iniciarem a profissão de marítimo (n=9).

No que tange aos níveis de qualidade de vida no trabalho, os resultados obtidos com a ferramenta QWLQ-78 colocam os níveis de QVT dos marítimos como satisfatório ou muito satisfatório (n=30). Os dados coletados por dimensão da qualidade de vida apontam leve redução do nível de QVT na dimensão física/saúde e leve aumento na dimensão pessoal, quando esses domínios são comparados aos demais. Ressaltamos que a dimensão física/saúde aborda aspectos relacionados a processos de saúde, doença e hábitos saudáveis no ambiente laboral, ao passo que a dimensão pessoal aborda crenças do sujeito e aspectos culturais que podem, eventualmente, influenciar sua relação com o trabalho (REIS JUNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012).

7.3 Análise qualitativa

7.3.1 Metodologia de análise

Dada a grande proximidade do pesquisador com o assunto pesquisado e visando uma análise mais precisa, optou-se pelo uso do *software* de análise textual IRaMuTeq, como forma

⁹ Referência: Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1999 [CD-ROM]. Microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2000

de criar um distanciamento entre o pesquisador e os dados obtidos, evitando assim que a experiência prévia do pesquisador se confundisse com a experiência relatada pelos entrevistados.

Utilizou-se o método da classificação hierárquica descendente (CHD), um dos cinco métodos utilizados pelo *software*, por meio do qual é realizada a classificação dos segmentos de texto em função de seus vocabulários. Assim, a partir de um *corpus* original, palavras estatisticamente significativas são agrupadas. Essa análise busca classes de Unidades de Contexto Elementar – UCE que, ao mesmo tempo, possuem vocabulário semelhante entre si e diferente das demais classes (CAMARGO; JUSTO, 2013a). As classes assim obtidas foram, então, interpretadas à luz da teoria.

7.3.2 Resultados qualitativos

Segundo Souza *et al.* (2018), três etapas envolvem a análise por meio do método CHD: a preparação e codificação inicial, a classificação hierárquica descendente e a interpretação das classes.

A primeira etapa, preparação inicial do texto, envolveu a transcrição das mais de 25 horas de entrevistas para a constituição do *corpus* de análise. Camargo e Justo (2013b) escrevem que o *corpus* deve ter não menos que 20 textos. No caso desta pesquisa, as 30 entrevistas resultaram em um total de 407 textos ou Unidades de Contexto Inicial – UCI, número significativamente acima do mínimo exigido.

Na composição do *corpus* de análise, as 407 UCI foram separadas por linhas de comando, compreendendo três variáveis: *n=segmento de texto ou resposta para pergunta, *p=número da pergunta a que se refere o texto e *g=grupo. As perguntas do entrevistador foram suprimidas, mantendo-se tão somente as respostas dos participantes.

O texto, revisado e corrigido, foi salvo como documento de texto com codificação de caracteres padrão *Unicode Transformation Format 8 bit codeunits* – UTF-8 e inserido no *software*. O *corpus* textual foi, então, lematizado pelo sistema para análise. Lematização, conforme escrevem Camargo e Justo (2013b), é aqui considerada como o ato de deflexionar as palavras de uma mesma origem. Assim, “temos”, “tens”, “teria” e similares pertencem ao mesmo “lema”, que é a palavra “ter”, que será considerada em análise. Por isso, em alguns diagramas, a palavras “Marinha” aparece como “Marinho”.

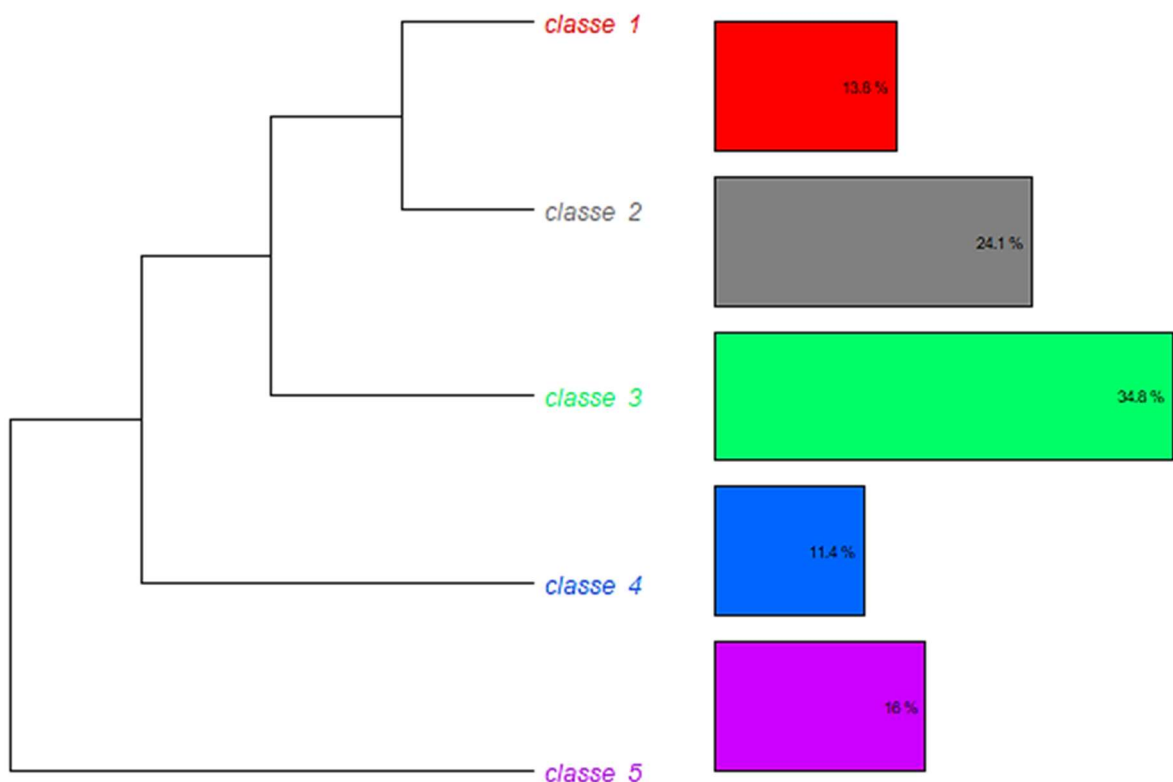
O processamento, realizado em um minuto e 27 segundos, classificou 3.135 UCE, das quais 2.855, foram utilizadas, um aproveitamento de 91,07%. Sousa (2021) esclarece que o

grau de aproveitamento de segmentos de texto está relacionado à homogeneidade do *corpus*. Normalmente, em discursos orais, esse nível de aproveitamento tende a ser baixo. Análises do tipo CHD, como a desenvolvida neste estudo, exigem que haja um aproveitamento mínimo de 75%, com alguns autores mencionando a possibilidade de um aproveitamento um pouco menor, na ordem dos 70% (CAMARGO; JUSTO, 2013b).

Em seguida, o *software* utilizou os segmentos de texto para identificar vocábulos padronizados segundo dicionário padrão da língua e lista de formas reduzidas que são geradas pela indexação do *corpus*. Feito isso, o sistema buscou uma lógica de correlação entre as raízes das formas, distinguindo, assim, classes.

As classes e os termos nelas agrupados foram organizados, então, na forma de um dendrograma, que representa a quantidade e frequência absoluta dos termos e o valor de qui-quadrado agregado. Na Figura 5, temos o dendrograma resultante das classes obtidas na análise do *corpus* deste estudo.

Figura 5 – Dendrograma de classes obtidas na análise



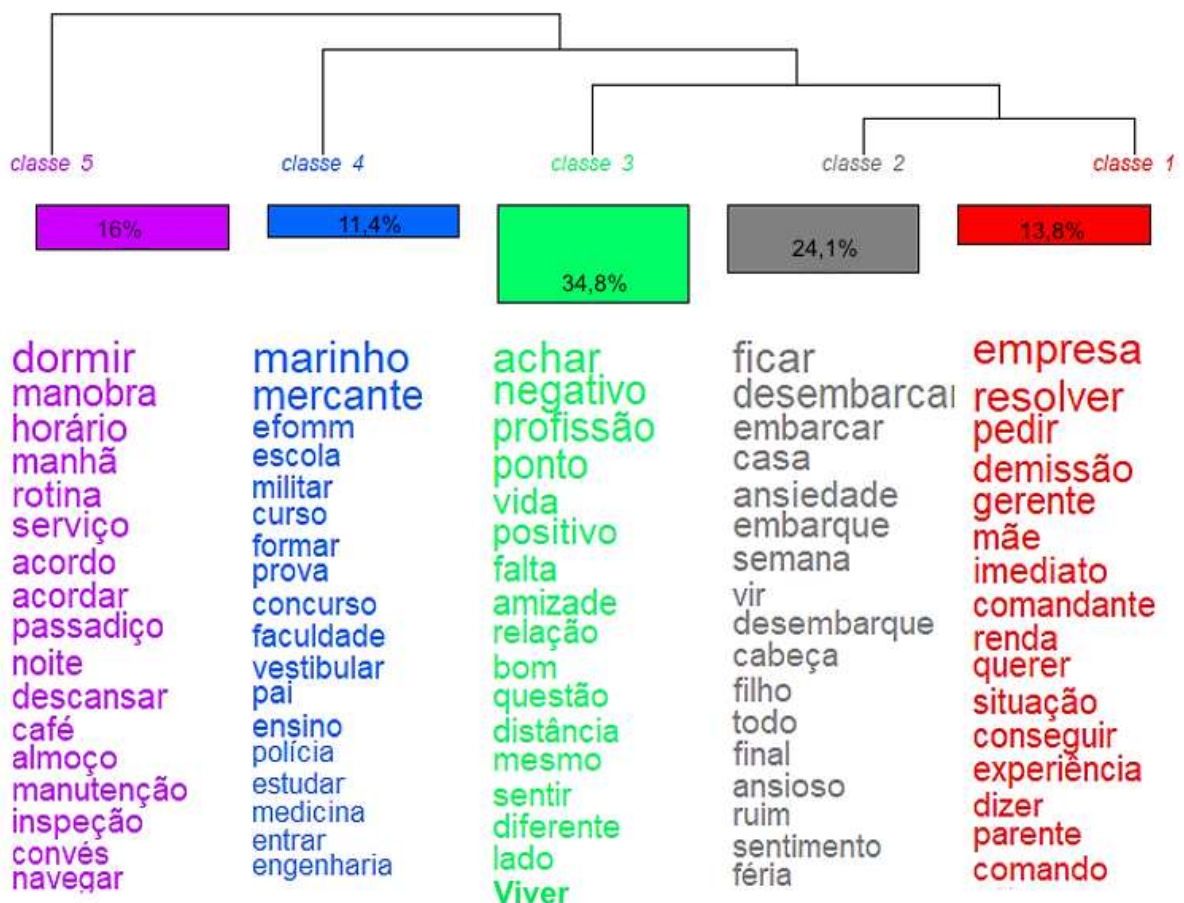
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

A leitura do gráfico se faz da esquerda para direita. Observe-se que as partições foram sendo feitas sucessivamente no *corpus* até que se chegasse às cinco classes finais. Assim,

inicialmente o *corpus* foi dividido em dois *sub-corpus*. O primeiro deu origem à classe 5, com 501 UCE, correspondentes a aproximadamente 16% do total. O segundo dos *sub-corpus* sofreu nova divisão, uma delas dando origem à classe 4, com 357 UCE, ou cerca de 11,4% do total. A outra sofre nova divisão, originando a classe 3, com 1.091 UCE, 34,8% do total, e as classes 1 e 2, respectivamente com 432 UCE (13,8%) e 755 UCE (24,1%). Segundo Camargo e Justo (2013b), quando as classes se mostram estáveis, isto é, quando são compostas de unidades de segmentos de texto com vocabulário semelhante, o sistema dá por concluída a análise.

Na Figura 6, podemos observar um segundo gráfico em que são mostrados os vocábulos mais presentes em cada classe.

Figura 6 – Dendograma com a porcentagem de UCE por classe e palavras com maior qui-quadrado (x2)

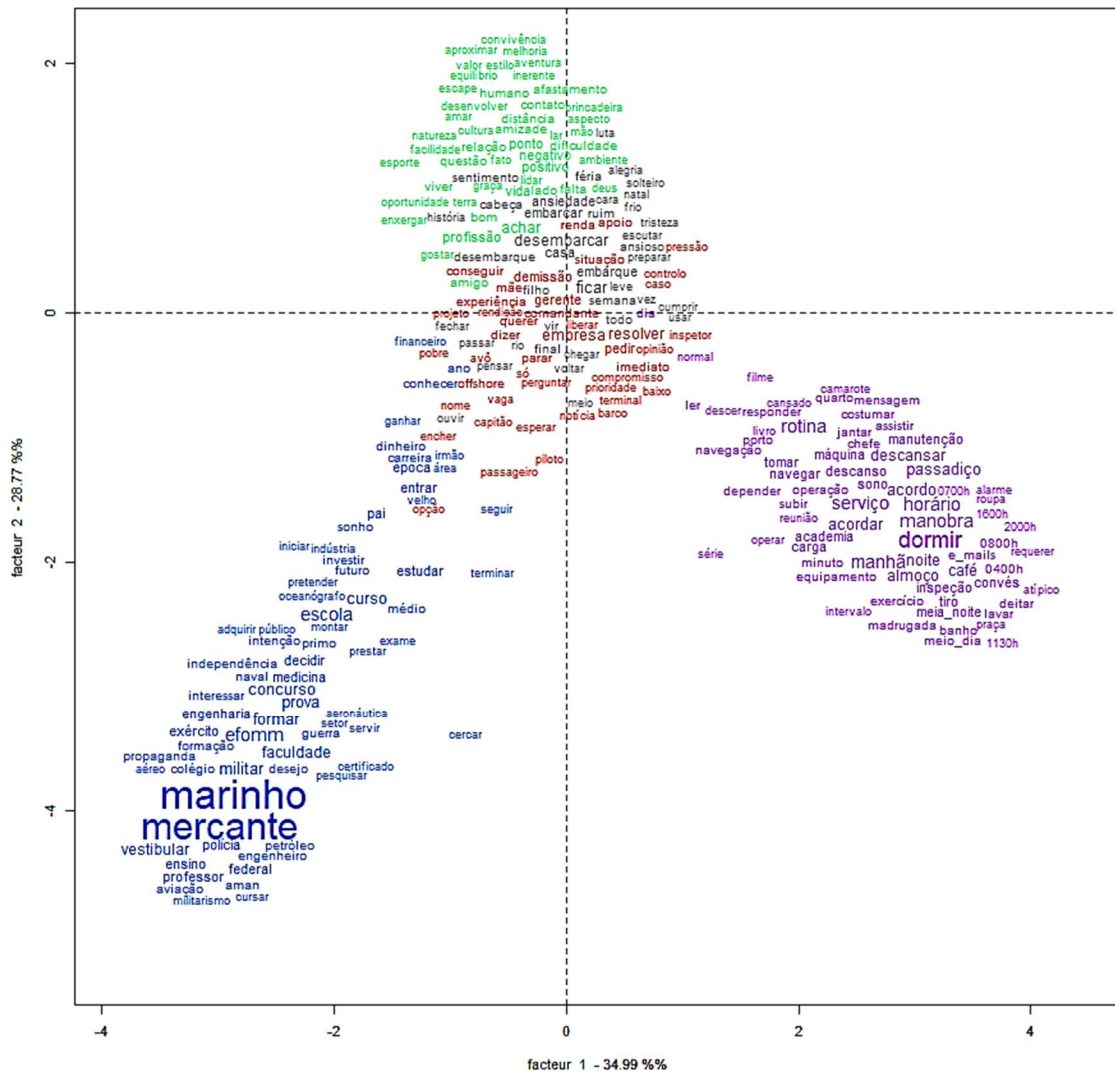


Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Ao observarmos a Figura 7 – Representação fatorial dos dados, podemos perceber que as classes temáticas 3, 4 e 5 – em verde, azul e rosa no gráfico – estão claramente separadas. Já

as classes 1 e 2 – em vermelho e cinza – parecem interligadas. Foram necessárias várias interações de análise para que o *software* obtivesse classes estáveis.

Figura 7 – Representação fatorial dos dados



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

O arquivo final da análise textual do *software* foi o *Corpus em Couleur*, um arquivo em que é possível visualizar os segmentos de texto característico de cada classe, coloridos no mesmo padrão do dendograma. A leitura das palavras em destaque (Figura 7, em conjunto com os trechos do *Corpus em Couleur*, possibilitaram com que se interpretasse as classes obtidas dentro do contexto do fenômeno pesquisado – a experiência dos marítimos brasileiros embarcados em navios de bandeira nacional.

Nesse sentido, a classe 5 foi associada à rotina de bordo que, dado o regime de trabalho e confinamento, parece denotar a força com que essa temática atua nas vidas dos participantes.

A classe 4 foi associada à permanência do marítimo na carreira. A classe 3, à persona “homem do mar”. A classe 2 se refere aos problemas do marítimo com o trabalho embarcado e, finalmente, a classe 1, aos problemas enfrentados quando o marítimo se relaciona com o mundo em terra. Pela definição das temáticas, pode-se agora mais claramente perceber a dificuldade enfrentada pelo *software* em distinguir as classes 1 e 2.

7.3.2.1 Classe 5 – Rotina a bordo

A classe 5 foi a primeira que pôde ser distinguida pelo sistema. Foi denominada, de acordo com seu conteúdo, “Rotina a bordo”. Cobre desde aspectos do regime de embarque até o regime de trabalho.

Na revisão de pesquisas deste estudo, foram apresentados vários artigos que apontavam para: (a) o prolongado período de trabalho diário dos marítimos (OLDENBURG; JENSEN, 2019a); (b) fadiga, solidão e perturbações de sono como os maiores estressores associados ao trabalho embarcado (CAROTENUTO *et al.*, 2012); e (c) a existência de todo um grupo de estressores físicos, psicossociais e organizacionais que atuam sobre o marítimo (GEORGIEVA, 2019). Todos esses pontos puderam ser observados clara e explicitamente no discurso dos entrevistados, permeando todos os relatos, não importando qual o assunto discutido. Isso ficou patente na relativa facilidade com que a classe pôde ser identificada pelo *software*, logo na primeira interação.

Assim, por exemplo, nenhum dos participantes descreveu uma rotina inferior a dez horas de trabalho por dia, sendo o mais usual um período acima de doze horas de trabalho diárias. Conforme descrevem:

É, na realidade, 24 horas por dia. Principalmente pela função que desempenho hoje a bordo. Sempre ligado. Sempre preocupado (participante #4);

[...] estando a bordo, querendo ou não, a prioridade acaba sendo o nosso trabalho. Isso porque a gente não tem um horário fixo para fazermos o que bem quisermos. A manobra não tem horário, por exemplo. Pode ser de manhã, de tarde, de madrugada. Dentro ou fora de seu horário de serviço. E, muitas vezes, a família acaba ficando em segundo plano. Não porque queremos, mas por uma necessidade. O trabalho está em primeiro lugar quando estamos a bordo (participante #14);

Às vezes, até no horário de descanso estou no trabalho, estou pronto para qualquer eventualidade, qualquer necessidade, qualquer emergência. Então, desde o momento em que eu piso aqui, eu estou trabalhando todos os dias (participante #21);

Mais incisivamente, os achados da pesquisa estão em consonância com os achados de Oldenburg e Jensen (2019a), que apontaram para um número médio de horas trabalhadas de 10,3 horas, mas muitas vezes atingindo 15,2 horas diárias.

No geral, eu diria que, por dia, eu trabalho cerca de onze horas, alguma coisa desse tipo. (participante #8)

A empresa pede pra gente fazer umas duas horas [extras], mas fica mais. No geral, dez a doze horas por dia. (participante #9).

Eu diria que, numa média, se eu estiver querendo relaxar mesmo, vou trabalhar pelo menos dez horas por dia. Por exemplo, num domingo, em viagem. Normalmente, no restante da semana, vai ser um pouco mais. Umas doze a quatorze horas. (participante #14)

Quando embarcados, os marítimos consultados relataram uma rotina que contempla cerca de dez horas diárias, particionadas ao longo do dia, que devem ser divididas entre sono e lazer. Como descreveu o participante #14: “[...] eu não consigo dormir oito horas seguidas. Normalmente, meu sono é quebrado. Eu durmo cinco horas, depois mais duas ou três”.

7.3.2.2 Classe 4 – Ingresso e permanência

Derivada da classe “Rotina”, temos a classe 4, que foi denominada “Ingresso e permanência”. Nessa classe, o sistema concatenou trechos em que os participantes ponderam sobre seu caminho na carreira.

A revisão de pesquisas deste trabalho não pôde observar informações sobre o que leva o marítimo para a profissão nem sobre o que o mantém nela. O que se pôde constatar na entrevista foi que, de modo geral, os participantes relataram terem passado por momentos pré- formação em que se aproximaram de alguma força militar, seja sendo aluno do Colégio Militar de sua cidade, de uma escola de formação da Marinha, Exército ou Aeronáutica, seja por afinidade ou algum tipo de reforço familiar.

Eu era o caçula de seis irmãos. [...]. O segundo, foi para a AMAN¹⁰. Meu pai enchia a boca para falar dele. [...] E os outros três filhos, [...] ele queria que fôssemos também militares [...]. (participante #3)

10 Academia Militar das Agulhas Negras. Escola de ensino superior do Exército, situada em Resende, RJ.

Na época, o meu sonho de carreira era ser da Força Aérea. Não consegui. Daí, descobri que poderia ser piloto de helicóptero da Marinha. (participante #4)

O que me levou foi a formação escolar. Era atrativa, por ser uma escola militar. (participante #5)

Essa propensão a uma aproximação inicial passa a ser reforçada por dois aspectos: um encantamento pelo aspecto financeiro – promessa de ganhos acima do mercado – e a possibilidade de conhecerem o mundo. Após alguns anos na profissão, chocam-se com a inevitável realidade do trabalhar embarcado. Nesse momento, veem-se presos à ideia de que não receberiam salário similar caso trabalhassem em terra e isso os leva, em sua maioria (83,33%), à resignação e a buscar meios de não sentir a saudade, a ausência, a falta da rotina de vida em terra. Paralelamente, desenvolvem-se planos de um futuro idílico, longe do ambiente naval.

Você aceita a função, mas paga por ela. Mas tem um bom retorno financeiro. Esse nosso esforço aqui é porque a compensação financeira é maior do que a gente vislumbraria se fizéssemos algo com a nossa qualificação em terra. A questão financeira é muito relevante. Pelo menos para mim. (participante #15)

Acabei vendo, na Marinha Mercante, uma alternativa para poder ajudar a minha mãe e ter um retorno financeiro melhor para minha vida futura. E, desde então, estou aqui. Porque a carreira de professor não paga tão bem quanto a Marinha Mercante. (participante #18)

Dentre os meios para não sentir essa falta, ressalta-se o foco no trabalho, usado declaradamente por 20 dos 30 entrevistados (66,66%).

Com o afastamento de casa, é resignação. Isso eu aprendi quando eu passei doze anos sem viajar e voltei a viajar em 2004. Quando eu entrei no camarote e fechei a porta a primeira vez depois de doze anos, eu me perguntei o que eu estava fazendo ali. Mas era uma necessidade de sobrevivência. Eu não ia passar fome. Eu podia arranjar outro emprego em terra, mas era uma questão de sobrevivência. Então, para lidar com a ausência de casa, resignação. Eu sei que passa, assim como tudo passa. (participante #3)

É o jeito que você encontra de se consolar. É basicamente um “aceita, cara”, mas não de forma negativa. Eu, pelo menos, carrego de uma forma positiva e procuro interpretar como uma recompensa depois de um grande trabalho. É como se você abrisse a cerveja da sexta-feira, no final do expediente. É tipo isso, só que com um período mais longo. Então, algumas coisas você aceita e, com o tempo você passa a sentir menos falta. Se adapta. (participante #5)

Eu leio alguma coisa ou tiro o foco, vou fazer alguma coisa, vou trabalhar. “Ferrugem-terapia” que a gente fala. Pego uma paleteira e me meto nesses buracos aí. Só saio quando já estou com isso daqui doendo de tanto fazer força.

Aí eu saio. Aí já estou cansado, pego e durmo. Porque dormir é bom. Tu dorme, acorda e já tem que trabalhar de novo. Então, passa rápido. Então, geralmente, procuro trabalho. Foco no trabalho afasta a saudade. (participante #11)

7.3.2.3 Classe 3 – Persona “homem do mar”

A interação seguinte da análise trouxe a classe 3, com o mais alto número de UCE associado – 1.091 UCE ou 34,8% do total. Inicialmente, essa classe parecia se tratar da relação do marítimo com o seu trabalho, os pontos positivos e negativos que vê na atividade e como lida com isso, mas, a partir de uma perspectiva mais ampla, foi possível observar que os trechos separados pelo sistema falam do trabalhar como forma de não sentir falta das coisas de terra, falam da negação da saudade, da busca da resignação, da necessidade de se encaixar em um papel que, muitas vezes, está além daquele para o qual foram treinados, dentre tantas outras características que tornaram possível identificar essa classe com a própria persona do “homem do mar”.

Como mencionado, entendeu-se que os comportamentos característicos associados à persona do “homem do mar” podem ser resumidos em:

1. Perceber-se “especial” por ser “homem do mar” - “safo”;
2. Afastamento da subjetividade – “não pensar para não sentir”;
3. Trabalhar compulsivamente – lançar-se ao trabalho de forma intensa, “trabalhar para não sentir”;
4. Isolamento social – relações superficiais a bordo, poucas relações sociais em terra, sentir-se só;
5. Sensação de não ter o trabalho reconhecido, desmerecer o próprio trabalho.

Tais características puderam ser observadas nessa classe, daí sua denominação. O movimento de se perceber especial ainda que possa ter sido observado em 20 dos participantes (66,66%), não pôde ser observado em todos.

[...] então, eu acho que o marítimo tem esse sentimento de identidade, de ser marinheiro, e ele se vê como se vivesse numa realidade paralela, onde ele soubesse de coisas que a maioria das pessoas não sabem, como se ele tivesse ido para lugares onde a maioria não foi, vivido coisas que a maioria não viveu. Então, eu acho que essa frase busca ressaltar isso e, por trás disso, há um sentimento de orgulho. Um sentimento de orgulho em si, em ser o que se é. Eu acho que é dessa forma que eu enxergo. (Participante #5)

Então, é como eu sempre digo, isso aqui é um estilo de vida. Nem todo mundo consegue se acostumar. (participante #30)

O trabalhar, como forma de lidar com a saudade ou a falta de algo, foi mencionado por 20 dos participantes (66,66%). O isolamento social, por todos os entrevistados (100%).

Enquanto você está em terra, todo mundo está aqui do seu lado, e você sempre tem alguém. Aqui, não. Você está sozinho. Está só você, Deus, o mar e mais ninguém. (participante #2)

[...] por exemplo, essa questão de ficar perto da família, de ver o crescimento de um filho, de estar junto da família em uma data importante, são coisas que geralmente as pessoas levam em consideração, e eu acho que a gente abre um pouco mão disso (participante #7)

Saudade da minha esposa, eu lido mandando mensagem. Digo que está tudo bem, que daqui a pouco nos veremos. E eu procuro me concentrar bem no trabalho quando estou aqui. Procuro focar no que estou fazendo para não me dispersar e não estar nem lá nem cá. Às vezes é bem difícil, mas eu tento. Foco no trabalho para conseguir chegar àquele desembarque bom que eu falei. Para conseguir desembarcar e ficar plenamente em casa. (participante #18)

O afastamento da subjetividade teve pouca expressão nos discursos – 20%. Já a questão do sentir o próprio trabalho desmerecido apareceu no discurso da maioria dos participantes. Tanto com relação ao trabalho não ser reconhecido pela empresa, quanto a não ter um reconhecimento adequado da sociedade.

Eu estava até comentando: uma vez, a gente estava embarcado aqui no réveillon. Aí, escutando o rádio... a gente estava fundeado¹¹. E, aí, aqueles agradecimentos. Não é que o radialista estava falando meia-noite aí, citou “trocentas” profissões. Gari, porteiros e não sei o quê que estavam trabalhando meia-noite. Aí era uns cincoque estava aqui. A gente se olhou assim, eu falei, “aí ó, mal sabe que quase tudo, a gente que traz e a gente que leva”. Tipo, é uma classe muito esquecida. Então, é... a gente vive no limbo [...] (participante #11)

Pontos negativos é quando os profissionais que estão em terra, do RH da nossa empresa, eles não entendem os nossos anseios. (participante #8)

Na nossa época, ninguém sabia o que era a Marinha Mercante. Você falava que trabalhava em um navio, na Marinha, logo se pensava em Marinha de Guerra ou navios de passageiros. Eu dizia não, cara. O que você come, veste, o minério que vai embora, o trigo, vem em navios de carga. E eu trabalho nisso. Aí se desinteressavam. (participante #3)

11 Quando a embarcação está ancorada em um local protegido

A nossa profissão nunca foi valorizada ou reconhecida. (participante #3)

7.3.2.4 Classe 2 – Relações eu-eu

As classes 1 e 2 se misturam. Como pôde ser observado nas figuras 6 e 7, foram as últimas a serem identificadas pelo sistema e, realmente, tocam no mesmo ponto, mas por ângulos diferentes. Representam as questões enfrentadas pelo marítimo com relação ao trabalhar embarcado. A classe 2 diz respeito a essas questões a partir de uma dimensão pessoal. Como ele se sente com relação a seu trabalho. Seriam as questões que emergem na relação eu-eu durante o embarque. Já a classe 1 se refere às questões das relações com outras instâncias, sejam elas empresa, social/ familiar ou mesmo outros tripulantes. Seriam as questões que emergem na relação eu-outro.

Na relação eu-eu, o sentimento de impotência ante os problemas externos surge como a maior questão. Todos os participantes (100%) trouxeram relatos nesse sentido.

Então, são coisas que a gente abre mão. É realmente uma vida muito difícil. São momentos de tristeza na nossa vida. Perder um parente e você não estar lá para dar um último adeus. Mas faz parte da nossa vida. (participante #17)

Então, ele tem um filho, mas ele não está ali para ajudar porque o trabalho te distancia disso. Então, talvez não incomode tanto hoje no sentido da comunicação, mas, de certa forma, incomoda. Meu alcance não é tanto como eu gostaria. Não posso dar o apoio que gostaria de dar. (participante #9)

Minha esposa passou mal. Fico triste por não poder fazer nada. Por mais que tenha pessoas de confiança ao lado dela que podem prestar todo apoio, eu gostaria de estar lá. É como se eu estivesse sendo substituído. (participante #14)

Para lidarem com esse sentimento de impotência, além do foco no trabalho, decorrente da ação da persona, citada anteriormente, também foi possível observar o uso da internet. Segundo o relato dos participantes, a disponibilidade não é constante, com dias de falhas de cobertura, e a velocidade disponibilizada muitas vezes só permite a troca de mensagens assíncronas. Apesar dessas limitações, o uso da rede lhes permite aplacar um pouco a sensação de distanciamento, substituindo-a, ainda que temporariamente, pela sensação de que conseguem, de alguma forma, participar da vida social fora dos limites impostos pelo trabalho a bordo.

Nos intervalos, depois do almoço, vou descansar um pouco. Sento na poltrona e fico vendo as notícias, o Whatsapp. Não tem internet para assistir o Youtube.

Nesse embarque, passou a ser bloqueado porque estava influenciando no acesso ao trabalho. Isso aí ficou ruim, porque, com o Youtube, você escutava música, tinha aula de inglês, várias coisas. Até reportagem, política e coisas assim. Então, agora, eu recebo muito pelo Whatsapp links do Youtube, mas não posso ver. Só quando chego no porto. Esse bloqueio da internet atrapalhou um pouco. Vídeochamada consegue, mas, mas o YouTube não. (participante #6)

Eu sinto falta da minha família, sinto falta dos meus filhos, sinto falta da minha mulher, muita falta dos meus filhos, sinto muita falta de estar perto. De poder levar para a escola, arrumar de manhã, gosto muito disso. De cuidar da minha família. Isso eu sinto muita falta. Apenas disso. É uma coisa particular, eu não tenho muitos amigos. Eu gosto muito de estar em casa. Gosto de estar dentro da minha casa. A maneira de lidar é só mesmo essa troca de informação. É como eu falei, às vezes um dia estressante, muito estressante e, final do dia, eu poder ver meus filhos, eles falarem comigo, ver uma brincadeira, ou uma bagunça, ver a minha esposa, e conversar com ela, me abrir, desabafar esse estresse, me dá certo alívio para poder dormir tranquilo. (participante #24)

Menos participantes citaram diretamente o confinamento, trazido por apenas 16 dos entrevistados (53,33%) e, muitas vezes, descrito como “privação de liberdade” ou “impossibilidade de fazer o que eu quero, na hora que quero”. Cabe, porém, ressaltar que todos (100%), mesmo os que não mencionaram o confinamento como uma questão, abordaram a impossibilidade de ir para terra durante o período de pandemia. Muitos descreveram isso como a perda de uma “válvula de escape”.

[...] porque a gente está no confinamento. Isso piorou bastante também com a pandemia. A gente não poder sair. Antes, às vezes, tinha aquela válvula de escape, de só ir ali num cinema, só ir num shopping, comprar uma coisa, passear, ver um local diferente. Isso ajuda. (participante #9)

7.3.2.5 Classe 1 – Relações eu-outro

Na relação eu-outro, a superficialidade discutida relativa à persona “homem do mar” volta a aparecer. As relações surgem permeadas por uma hierarquia que, se não impede, ao menos dificulta um aprofundamento. Nos relatos, muitas vezes, surgiu a diferenciação entre amigos e colegas de trabalho, bem como a falta que se sente de uma relação mais profunda, falta essa normalmente amenizada por contatos via internet durante o período de embarque. Em conjunto com o foco no trabalho, as plataformas de comunicação via internet compõem a forma principal com que os marítimos lidam com o afastamento de sua vida em terra.

Porque existe bate-papo no salão, na academia e tudo mais, somos todos colegas de trabalho, mas não somos amigos mesmo. [...] Tem amigos e tem

colegas a bordo. 90 por cento dos casos, eu não tenho amigos. Tenho colegas de trabalho que eu dou ordens, que eu faço inspeções de trabalho. (participante #10)

Não me abro muito com o pessoal de bordo. Não sou de me abrir para amigos, muito menos para os que são só colegas de trabalho. (participante #18)

Tenho muitos colegas, mas dificilmente me sento no meu camarote, ou fora dele, para conversar algo mais, mais privado. (participante #24)

No Quadro 2 – Classes temáticas da experiência de trabalhar embarcado, temos o resumo das classes temáticas observadas nos discursos

A força do trabalho para os marítimos pôde ser percebida em vários aspectos dos dados. Em primeiro lugar, na facilidade com que a temática da rotina a bordo pôde ser identificada pelo *software*. Vários dos estudos consultados já apontavam para a importância de questões relacionadas com a rotina de serviço a bordo (CAROTENUTO *et al.*, 2012; GEORGIEVA, 2019; OLDENBURG; JENSEN, 2019a;), mas isso ficou ainda mais claro nos discursos coletados.

Os participantes descreveram uma rotina mínima em navegação de dez horas. Rotina esta que normalmente ultrapassa as doze horas quando em operação no porto. Para os participantes, trabalhar "apenas" dez horas por dia é considerado um dia tranquilo.

As descrições de suas rotinas apontam para alguns fatores operando em conjunto. Do lado da organização, as rotinas de gerenciamento e manutenção não levam em consideração as manobras e operações, que demandam todos os membros da tripulação, estejam ou não de serviço no horário. Isso afeta o descanso durante a operação, mas também posteriormente, pois há um acúmulo de trabalho que não pode ser realizado no momento e acaba tendo que ser compensado em viagem. Pela descrição, quanto mais operacional o navio, isto é, quanto mais portos ele opera durante um determinado período, mais difícil essa compensação. Esse acúmulo de tarefas propicia que a ideia de que há sempre algo a se fazer esteja presente na cultura do grupo. Conforme relato de alguns participantes, o ato de descansar levanta questionamentos dos pares e de si próprio, como se estar de folga não fosse certo ou esperado.

Ao mesmo tempo, a percepção de que há algo a ser feito permite ao marítimo lidar com os sentimentos de falta, saudade e solidão. Conforme descreveu um dos participantes:

Porque, assim, tem coisa para fazer. Como eu digo, tem sempre algo para fazer, mas se a gente for fazer tudo de uma vez, então a gente fica sem nada para fazer aqui a bordo. E o tempo demora mais para passar, então é sempre bom ter algo para fazer. (participante #27)

Acrescente-se a isso que, como mencionado anteriormente, por se tratar de uma instituição total, as fronteiras entre trabalho e repouso estão borradas. Vários participantes citaram especificamente estarem em prontidão 24 horas por dia durante seu período de embarque.

Por meio dos relatos, foi possível identificar que a permanência na profissão envolve dois aspectos essenciais: o financeiro e a folga. Em termos financeiros, o salário é percebido como superior ao que ganhariam em terra com formação semelhante. Algo que parece atuar também como motivador para que aspectos negativos possam ser superados. O regime folga x embarque é considerado bom, apesar de, conforme citaram, algumas vezes esse regime ser alterado circunstancialmente – como ocorreu durante a recente pandemia da covid-19 entre 2020 e 2022. Nessa ocasião em especial, os períodos a bordo costumaram ser maiores que aqueles em terra. Ainda assim, a possibilidade de passarem período em terra idêntico àquele que passam a bordo é interpretado como um ponto positivo da carreira. Em muitos discursos, houve argumentos de que não há profissão em que se fique dois meses consecutivos de folga.

Os pontos positivos da profissão mais citados foram exatamente o aspecto financeiro e o regime de trabalho. Além destes, incluem-se o orgulho da profissão e a possibilidade de conhecer novos povos e culturas. Já os pontos negativos incluem o afastamento social e familiar, a incapacidade de dar suporte presencial à família, quando necessário, e o confinamento.

Os pontos positivos citados não são suficientes para amenizar o impacto dos conflitos que decorrem desse regime de trabalho, em especial aqueles decorrentes das relações, tanto dentro como fora do navio. Dentro do navio, a solução é estabelecer relações superficiais, instrumentais para o desempenho da função, cordiais, mas sempre permeadas pela hierarquia. Já fora do navio, eventos críticos como adoecimentos, acidentes e morte de entes queridos em terra forçam os marítimos a encarar suas limitações. Na maior parte dos casos, consideraram-se sortudos por poderem prover recursos financeiros para a família em situações de crise, mas, ao mesmo tempo, incomodados por não poderem oferecer suporte presencialmente. Ante o choque, a forma de lidar passa pelo foco mais intenso no trabalho.

Os atributos do trabalho acabam gerando características comuns entre os marítimos de maneira tão intensa que determinou a classe temática com o mais alto número de UCE associadas. Essas características giram em torno do bom andamento do serviço, como se fosse esperado de todos que se enquadrassem em certo papel – que denominamos de persona "homem do mar" – para que o navio seja operado a contento. Dentre as características comuns a todos os entrevistados destacaram-se:

- Uma sensação de ser especial/diferente por ser "homem do mar" e, ao mesmo tempo, uma sensação de que exatamente por ser diferente, seu trabalho não é devidamente reconhecido;
- Um afastamento da subjetividade, em especial dos sentimentos, por meio do trabalho compulsivo; e
- O isolamento social a bordo – as relações estabelecidas no trabalho devem ser suficientes para que haja um bom convívio, mas não tão profundas que possam gerar algum tipo de conflito.

Quadro 2 – Classes temáticas da experiência de trabalhar embarcado

| A EXPERIÊNCIA DE TRABALHAR EMBARCADO | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Permanentemente em prontidão • Excesso de preocupações • Conflitos família x deveres • Longas horas de trabalho (>10h) – costumam fazer mais horas extras que o exigido pela empresa • Sensação de que o marítimo não é escutado na criação das rotinas pela empresa • Indiferenciação trabalho x lazer – apenas embarque x desembarque • Carência de sono/sono “quebrado” • Poucas opções de lazer/sacrifício de lazer em prol da função • Isolamento/confinamento – intensificados pela pandemia • Perda de foco = acidentes • Rotina monótona em viagem x rotina intensa em operação | <ul style="list-style-type: none"> • Aproximação de alguma Força Armada no período pré- formação • Reforçamento socioeconômico – grupo social ou pressão financeira levam a pensar na Marinha Mercante como solução possível • Aproximação por promessas de ganhos acima do mercado e a possibilidade de conhecer outros lugares/culturas • Após início da carreira, retorno financeiro acima da média é fator importante na decisão de permanecer • Avanço na carreira torna cada vez mais difícil a saída = resignação • Dificuldades da carreira são claras e, em grande parte, conscientes, mas aceitas como necessárias para a recompensa financeira • Poucos têm planos claros para futuro, mesmo aqueles de maior idade. | <ul style="list-style-type: none"> • Visão do homem do mar como diferenciado/orgulho da profissão/sensação de que seu trabalho é benéfico • Afastamento dos sentimentos – falta/saudade – pelo empenho/foco no trabalho • Percepção de que muitas vezes não é ouvido (pela empresa) ou reconhecido (pelos outros) • Relações a bordo tendem a ser mais superficiais – relações de trabalho • Pouco compartilhamento de problemas/sentimentos com colegas de trabalho – mesmo os mais próximos • Trabalho compulsivo estimulado pela cultura organizacional e da Marinha Mercante |
| Classe 5 – Rotina a bordo | Classe 4 – Ingresso e permanência | Classe 3 – Persona “homem do mar” |
| <ul style="list-style-type: none"> • Sensação de impotência frente a problemas familiares • Sensação de privação de liberdade/ isolamento/ confinamento • Sensação de perda de “válvula de escape” • Ansiedade relacionada ao embarque e ao desembarque • Tempo para se acostumar com navio no retorno a bordo • Falta de família/amigos – amenizada pela comunicação via internet | <ul style="list-style-type: none"> • Forte hierarquia permeando as relações • Poucos relacionamentos mais profundos • Constantes interações virtuais com família para amenizar sentimento de saudade • Excesso de demandas/ cobranças • Pouca consideração pela experiência do marítimo | |
| Classe 2 – Relações eu-eu | Classe 1 – Relações eu-outro | |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

7.4 Análise quali-quantitativa

Conforme descrevem Creswell e Plano Clark (2018), o núcleo de um estudo de métodos mistos é o de convergir os resultados obtidos qualitativamente e quantitativamente. Nesse sentido, as entrevistas transcritas foram analisadas e, a partir daí, foram geradas categorias, nas quais os participantes foram classificados. Estas podem ser observadas na Tabela 7, a seguir.

Tabela 7 – Categorias presentes nas narrativas das entrevistas

| Variável | n (%) - (n=30) |
|--|----------------|
| Perceber-se especial por ser "homem do mar" | |
| Não | 10 (33,3%) |
| Sim | 20 (66,7%) |
| Afastamento subjetividade | |
| Não observado no discurso | 24 (80,0%) |
| Sim | 6 (20,0%) |
| Trabalho compulsivo | |
| Não observado no discurso | 10 (33,3%) |
| Sim | 20 (66,7%) |
| Isolamento social | |
| Profundo | 1 (3,3%) |
| Reconhecido | 29 (96,7%) |
| Sentir-se reconhecido no trabalho | |
| Não | 10 (33,3%) |
| Sim | 2 (6,7%) |
| Não observado no discurso | 18 (60,0%) |
| Aspectos positivos da profissão | |
| Retorno financeiro | |
| Não | 14 (46,7%) |
| Sim | 16 (53,3%) |
| Regime embarque x desembarque | |
| Não | 14 (46,7%) |
| Sim | 16 (53,3%) |
| Orgulho/gostar do que faz | |
| Não | 12 (40,0%) |
| Sim | 18 (60,0%) |
| Conhecer novos lugares, culturas, pessoas | |
| Não | 21 (70,0%) |
| Sim | 9 (30,0%) |

| Variável | n (%) - (n=30) |
|--|----------------|
| Aspectos negativos da profissão | |
| Afastamento social e familiar e/ou incapacidade de dar suporte presencial | |
| Não | 0 (0,0%) |
| Sim | 30 (100,0%) |
| Confinamento | |
| Não | 14 (46,7%) |
| Sim | 16 (53,3%) |
| Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque | |
| Não | 13 (43,3%) |
| Sim | 17 (56,7%) |
| Formas de enfrentamento | |
| Resignação | 25 (83,4%) |
| Negação | 4 (13,3%) |
| Adaptação | 1 (3,3%) |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Os dados coletados apontam que os participantes, em sua maioria, percebem-se especiais por serem marítimos (n=20), tendem a usar o trabalho como forma de lidarem com as questões relativas ao afastamento (n=20), reconhecem o isolamento social bem como a incapacidade de dar um suporte presencial a suas famílias (n=30) como pontos negativos da carreira (n=30). Entretanto, sentem-se bem recompensados financeiramente (n=16), consideram válido o regime de embarque x folga (n=16) e têm orgulho do que fazem (n=18). A forma mais usada de enfrentamento dos aspectos negativos da carreira é a resignação (n=25). Não pôde ser observada alteração nos níveis de qualidade de vida no trabalho, sendo este considerado satisfatório em todas as dimensões analisadas.

Com o objetivo de comparar os dados em função dos diferentes tempos de carreira, foram formados três grupos, conforme descrito na Tabela 8 – Grupos por tempo de carreira.

Tabela 8 – Grupos por tempo de carreira

| Grupo | Tempo de carreira | n (%) (n=30) |
|--------------|------------------------------|-------------------------|
| A | Até 7 anos | 10 (33,3%) |
| B | Mais de 7 e menos de 20 anos | 10 (33,3%) |
| C | Mais de 20 anos | 10 (33,3%) |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Na Tabela 9, podemos verificar a comparação das pontuações padronizadas entre os três grupos. Não houve diferenças estatisticamente significativas entre as médias de QVT total e por dimensões entre os grupos. Dito em outras palavras, a variação do tempo de carreira parece não influir na percepção da QVT.

Tabela 9 – Pontuação padronizada da escala QVT por grupo

| Dimensões | Grupo A M (DP) | Grupo B M (DP) | Grupo C M (DP) | p-valor* |
|------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|
| QVT física/saúde | 71,3 (8,5) | 67,8 (8,1) | 66,3 (12,0) | 0,492 |
| QVT psicológico | 70,5 (11,5) | 70,5 (10,5) | 73,8 (7,4) | 0,789 |
| QVT pessoal | 80,2 (7,0) | 77,3 (9,2) | 81,9 (7,6) | 0,242 |
| QVT profissional | 69,4 (4,7) | 66,5 (11,0) | 72,1 (8,1) | 0,260 |
| QVT Total | 72,8 (6,0) | 70,5 (8,6) | 73,5 (7,6) | 0,617 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Nota: M(DP): média e desvio-padrão; QVT: Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

* Teste Kruskal Wallis

Na Tabela 10 – Categorias presentes nas narrativas das entrevistas por grupo, foram analisadas as categorias do discurso entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado. Foi possível observar que os elementos do Grupo A (até 7 anos) e do Grupo C (mais de 7 e menos de 20 anos) tiveram resultados praticamente inversos nas categorias “Confinamento” (p=0,024) e na “Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque” (p=0,007). Os dados parecem sugerir que o tempo de carreira influencia a percepção dos aspectos negativos da carreira associados ao confinamento e ao regime de trabalho x folga.

Tabela 10 – Categorias presentes nas narrativas das entrevistas por grupo

| Variável | Grupo A (n=10) n (%) | Grupo B (n=10) n (%) | Grupo C (n=10) n (%) | χ^2 |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| Perceber-se especial por ser "homem do mar" | | | | |
| Não | 3 (30%) | 3 (30%) | 4 (40%) | 0,861 |
| Sim | 7 (70%) | 7 (70%) | 6 (60%) | |
| Afastamento subjetividade | | | | |
| Não observado no discurso | 8 (80%) | 9 (90%) | 7 (70%) | 0,535 |
| Sim | 2 (20%) | 1 (10%) | 3 (30%) | |
| Trabalho compulsivo | | | | |
| Não observado no discurso | 6 (60%) | 9 (90%) | 7 (70%) | 0,058 |
| Sim | 4 (40%) | 1 (10%) | 3 (30%) | |
| Isolamento social | | | | |
| Profundo | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (10%) | 0,355 |
| Reconhecido | 10 (100%) | 10 (100%) | 9 (90%) | |
| Sentir-se reconhecido no trabalho | | | | |
| Não | 3 (30%) | 3 (30%) | 4 (40%) | 0,878 |
| Sim | 1 (10%) | 1 (10%) | 0 (0%) | |
| Não observado no discurso | 6 (60%) | 6 (60%) | 6 (60%) | |
| Aspectos positivos | | | | |
| Retorno financeiro | | | | |
| Não | 5 (50%) | 4 (40%) | 5 (50%) | 0,875 |
| Sim | 5 (50%) | 6 (60%) | 5 (50%) | |
| Regime embarque x desembarque | | | | |
| Não | 3 (30%) | 6 (60%) | 5 (50%) | 0,392 |
| Sim | 7 (70%) | 4 (40%) | 5 (50%) | |
| Orgulho/gostar do que faz | | | | |
| Não | 5 (50%) | 6 (60%) | 1 (10%) | 0,054 |
| Sim | 5 (50%) | 4 (40%) | 9 (90%) | |
| Conhecer novos lugares, culturas, pessoas | | | | |
| Não | 8 (80%) | 5 (50%) | 8 (80%) | 0,240 |
| Sim | 2 (20%) | 5 (50%) | 2 (20%) | |

| Variável | Grupo A (n=10) n (%) | Grupo B (n=10) n (%) | Grupo C (n=10) n (%) | χ^2 |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Aspectos negativos | | | | |
| Afastamento social e familiar e/ou incapacidade de dar suporte presencial | | | | |
| Não | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0,999 |
| Sim | 10 (100%) | 10 (100%) | 10 (100%) | |
| Confinamento | | | | |
| Não | 2 (20%) | 4 (40%) | 8 (80%) | 0,024 |
| Sim | 8 (80%) | 6 (60%) | 2 (20%) | |
| Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque | | | | |
| Não | 1 (10%) | 4 (40%) | 8 (80%) | 0,007 |
| Sim | 9 (90%) | 6 (60%) | 2 (20%) | |
| Formas de enfrentamento | | | | |
| Resignação | 7 (70%) | 9 (90%) | 9 (90%) | 0,588 |
| Negação | 2 (20%) | 1 (10%) | 1 (10%) | |
| Adaptação | 1 (10%) | 0 (0%) | 0 (0%) | |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Foram analisadas as correlações bivariadas entre as variáveis numéricas e ordinais, e entre as variáveis dicotômicas e as numéricas (Tabela 11). Buscou-se correlacionar eventuais alterações nos níveis de qualidade de vida no trabalho com as variáveis idade, estado civil, filhos (idade e quantidade), tempo de profissão, tipo de navio embarcado, *ranking* a bordo e regime de embarque e folga, bem como aquelas observadas no discurso: perceber-se especial por ser "homem do mar", afastamento da subjetividade, trabalhar compulsivo, isolamento social, reconhecimento no trabalho, aspectos considerados positivos e negativos do trabalho embarcado e formas de enfrentamento.

Tabela 11 – Correlações bivariadas significativas entre as variáveis numéricas ou ordinais ($p < 0,05$)

| Variável 1 | Variável 2 | ρ / r | Interpretação da correlação | IC 95% |
|-----------------------------------|-----------------|------------|-----------------------------|-------------|
| Sentir-se reconhecido no trabalho | QVT psicológico | 0,43** | Moderada | 0,08 – 0,68 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Nota. IC 95%: intervalo de confiança a 95%

* correlação de Spearman

** correlação ponto bisserial

Apenas pôde ser observada correlação positiva e moderada ($r=0,43$) da categoria “Sentir-se reconhecido no trabalho” e a pontuação de QVT no domínio psicológico. A correlação positiva indica que as variáveis caminham no mesmo sentido, ou seja, aqueles que se sentem mais reconhecidos no trabalho, tendem a apresentar um maior nível de qualidade de vida no trabalho na dimensão psicológica. As demais variáveis não apresentaram correlações bivariadas significativas.

Uma vez que não pudemos observar correlações significativas nas análises inicialmente concebidas e buscando aprofundar a compreensão dos dados, optamos por fazer uma análise de agrupamentos (*clustering*). Por esse método, temas ou variáveis podem ser reunidos em grupos com uma ou mais características comuns, sem que sejam necessárias informações sobre a composição desses grupos.

A análise se deu inicialmente por meio do dendograma, por método de ligação média, em uma classificação hierárquica entre todas as variáveis nominais, ordinais e numéricas (Anexo D), que apontou a criação de dois *clusters*. Em seguida, foi rodado o método de agrupamento *K-means* (não-hierárquico) para dois clusters, com o objetivo de obter maior precisão comparado ao método hierárquico. O resultado mostrou o Cluster 1 formado por 19 participantes e o Cluster 2 formado por 11 participantes. Os integrantes do Cluster 1 tinham idade média de 33 anos, não tinham filhos, apresentavam escore socioeconômico médio de 42, tempo médio de carreira de sete anos e apontavam questionamento e questões relativas à relação serviço x repouso como aspectos negativos da profissão. Já os membros do Cluster 2 tinham idade média de 59 anos, em média dois filhos, escore socioeconômico médio de 44, tempo médio de carreira de 35 anos e não apontavam questionamento e questões relativas à relação serviço x repouso como aspectos negativos da profissão.

Na Tabela 12, temos o centro dos valores em cada *cluster* das variáveis significativas no modelo de agrupamento.

Tabela 12 – Centro dos clusters finais

| Variável | Cluster | |
|---|---------|----|
| | 1 | 2 |
| Idade | 33 | 59 |
| Quantidade de filhos | 0 | 2 |
| Escore total socioeconômico | 42 | 44 |
| Tempo de carreiras (anos) | 7 | 35 |
| Confinamento | 1 | 0 |
| Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque | 1 | 0 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

No Anexo E, temos apresentadas, em ordem de importância, as variáveis com maior influência na formação do agrupamento. A interpretação foi realizada sempre em relação ao Cluster 2, apenas como referência e padronização.

Fazendo a comparação entre os dois conjuntos de dados encontrados, percebemos que os participantes classificados nas categorias “Confinamento” e “Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque” são aqueles com menor idade, menor quantidade de filhos, menor tempo de carreira e menor escore socioeconômico.

Quando analisadas em grupo, não pôde ser observada correlações entre as variáveis quantitativas coletadas nem entre aquelas categorizadas no discurso. As únicas correlações que puderam ser observadas foram:

- Correlação positiva e moderada ($r=0,43$) entre a categoria “Sentir-se reconhecido no trabalho” e a pontuação da variável QVT no domínio psicológico;
- Os grupos dos marítimos com mais 20 anos de carreira e aqueles com menos de sete anos de carreira apresentaram resultados praticamente inversos nas categorias "Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque"
- Também pôde ser observado que os participantes, que indicaram o confinamento e questões relativas ao regime de folga x embarque, foram aqueles com menor idade, menor quantidade de filhos, menor tempo de carreira e menor escore socioeconômico.

8 DISCUSSÃO

Nessa profissão, o lado bom é o dinheiro. E o lado ruim é a saudade.
(participante #15)

8.1 A experiência de trabalhar embarcado

Em uma das entrevistas, quando questionado sobre os pontos positivos e negativos de seu regime de trabalho, um dos participantes sorriu e respondeu “Dois! Positivo, desembarque. Negativo, embarque” (participante #18). Apesar do gracejo, a frase sintetiza bem o que praticamente todos os entrevistados trouxeram.

Curiosamente, os resultados observados parecem se alinhar àqueles encontrados por Salles e Costa (2013), que buscaram explorar as influências do regime de trabalho confinado nas representações organizacionais e nos comportamentos sociais dentro e fora do trabalho para trabalhadores da indústria petrolífera. Nesse estudo, os 40 participantes entrevistados associaram trabalho à “prisão” e folga à “liberdade”.

O trabalho embarcado traz consigo uma série de sacrifícios e pontos negativos. Destes, os mais citados foram as questões do afastamento social e familiar, em especial no que tange à capacidade de dar suporte presencial, e o confinamento. Raros foram os participantes que não tinham uma história a contar, envolvendo um parente adoecer ou falecer enquanto estavam embarcados e a tensão envolvida em gerir essa crise. No discurso, tais fatos surgiam seguidos da menção a algum tipo de tarefa que deveriam cumprir no navio, com a ressalva de que, depois, haveria tempo para lidar com as questões familiares, como se isso fosse uma característica intrínseca dos deveres da profissão.

É surpresa até pra mim porque eu achava que eu fosse “chutar o pau da barraca”. Largar tudo no primeiro porto. As experiências que passei, uma delas foi o falecimento de minha mãe. O navio estava fundeado na Baía de Guanabara. A princípio, eu não iria vir pra cá. A empresa, não vou dizer que forçou, mas me convenceu a vir e realmente foi melhor. Acho que a ficha caiu mais rápido. Eles disseram para voltar do embarque. Vir para casa, para o velório de minha mãe. Eu embarquei e, depois de uma semana, meu pai foi internado. (participante #4)

Foi muito triste, porque, não pude comparecer. Graças a Deus que o trabalho me deu condições de prestar todo o auxílio necessário para a minha mãe naquele momento, mas não pude estar presencialmente lá. Então, não pude confortar minha mãe e meus familiares. Tive que manter a compostura a bordo. Isso não afetou em momento nenhum o meu trabalho. (participante #8)

E o ponto negativo é que a gente não está presente. Por exemplo, minha mãe está precisando da minha permanência, porque ela já é idosa. Alguns parentes também já estão na idade da minha mãe, 78, 80 anos. Então a gente não tem como resolver certas coisas. (participante #10)

Já o afastamento social surge muitas vezes na forma de saudade. Uma saudade com a qual os entrevistados lidavam por meio de três mecanismos: focar no trabalho, buscar contatos por aplicativos de mensagens ou, simplesmente, buscar algum tipo de aceitação mediante uma forma alternativa de encarar o fato, seja considerando isso como “ossos do ofício”, seja por alegorias de pensamento, como relativizar com um momento no passado em que o regime de embarque era mais longo ou quando se recebia um salário menor, por exemplo.

Até hoje incomoda. Dá uma saudade de abraçar! Às vezes, a gente brinca e mente um pouco um para o outro, dizendo que é bom esse afastamento. Que quando a gente volta, vem com mais saudade. Que a gente vê casamentos em que o casal enjoou um do outro. A gente sabe que não é verdade, mas a gente fala. (participante #9)

Então, geralmente procuro trabalho. Foco no trabalho afasta a saudade. (participante #11)

A saudade de casa é a mesma coisa. Eu me mantenho ocupado. Sempre com a mente ocupada. (participante #13)

A sensação de isolamento e confinamento foi intensificada durante o período da pandemia. Vários dos participantes apontaram esse fato em especial. Até o momento do término das entrevistas, os marítimos eram proibidos de desembarcarem. Algo que, para muitos, soava como um desrespeito e uma falta de reconhecimento por todo o trabalho realizado durante a pandemia.

[...] aqui a gente se sente preso. E principalmente pós-pandemia. Antigamente, a gente ainda podia descer nos portos. Agora a gente se encontra em total isolamento. (participante #30)

[...] eu comecei a embarcar no meu estágio na fase da pandemia. A gente não podia sair em momento nenhum. Eu já cheguei a ficar seis meses embarcado, sem sair. Isso eu acho que é o que mais incomoda. Essa privação da liberdade por tanto tempo. (participante #7)

[...] a gente está no confinamento. Isso piorou bastante também com a pandemia. A gente não poder sair. Antes, às vezes, tinha aquela válvula de escape, de só ir ali num cinema, só ir num shopping, comprar uma coisa, passear, ver um local diferente. Isso ajuda. Naquela quebra de foco constante de quem está aqui a bordo. [...] Um ponto negativo é que a gente fica restrito. (participante #9)

Outro ponto comum a todos os entrevistados foi algum tipo de alteração quando embarcando ou desembarcando. Em geral, há uma variação de expectativa para o desembarque e uma irritabilidade para o embarque.

Uma coisa que eu percebi é, toda vez que eu vou embarcar, eu sinto ansiedade. Bate bastante. Umás vezes eu chego a ficar com dor de barriga. Eu achei que era um problema, mas percebi que, toda vez que eu ia embarcar, sentia essa dor. Apesar da minha cabeça dizer que tudo estava bem, meu corpo reagia de jeito diferente. Achava que era só coincidência, mas, depois de cinco embarques e cinco dores de barriga no mesmo período, eu percebi que meu corpo reage a isso. (participante #9)

Porque a gente sempre brigava quando eu estava para viajar. Eu estava ansioso, com a ansiedade ruim. E, uma vez, eu percebi que isso estava acontecendo e me forcei a sair sem brigas ou discussões. No final, as coisas saíram o contrário do que esperava. Ela achou que eu tinha outra. (participante #3)

No meu corpo, sinto, talvez, um pouco da ansiedade, do frio na barriga de voltar e trabalhar de novo. Porque tem toda aquela coisa de entrar no ritmo de novo, do embarque. (participante #7)

Também foi muito ressaltado pelos tripulantes a diferença entre rotinas em viagem e no porto. Em viagem, é possível cumprir com a rotina de navegação e as horas extras para manutenção. No porto, porém, isso se torna inviável. Manobras fora dos horários de serviço são comuns e, para dar conta dos serviços exigidos pela companhia, muitos sacrificam lazer ou descanso.

É mais ou menos na rotina da hora certa para acordar, mas sem hora certa para dormir. Basicamente isso. Aquela questão de *resting hours* não existe. Apareceu um problema às 8h ou 22h, você vai ter que resolver da melhor maneira possível, não importa a hora em que terminar. (participante #19)

Dependendo do embarque, porque [...], por exemplo, no embarque passado, quase todas as manobras foram fora do meu horário. Eu saio às 20h. Historicamente volto às 4h da manhã e, quando tem manobra de atracação, desatracação, por volta de meia-noite, 11h, uma da manhã. Eu me acabo, porque eu não durmo nem antes nem depois. Eu passei 60 dias tendo uma manobra. Eu acho que tiveram [*sic*] duas manobras que não foi [*sic*] nesse horário. Então, foi enlouquecedor assim, porque eu passei 60 dias praticamente sem dormir. Foi bem difícil, assim, tipo... e eu notei que por eu estar dormindo muito pouco, eu fiquei pirado aqui. Eu estava arrumando confusão com todo mundo, tipo, me ligavam, estava estressado. (participante #11)

Só que hoje teve manobra às 11:30h. Teve prático a bordo e minha função exige que eu esteja presente. Mesmo fora de horário. Teoricamente, minha função a bordo exige que eu esteja presente. (participante #14)

Nesse sentido, os marítimos descreveram sentir uma desconexão entre a rotina estipulada pela empresa e a realidade de bordo. Para darem conta do que é exigido pela organização, devem sacrificar muito de seu lazer e descanso.

A contrapartida dos pontos negativos vem a partir de dois pontos principais: o retorno financeiro, que é descrito pelos entrevistados como acima do que conseguiriam com uma profissão similar em terra, e a possibilidade de ter um período de repouso mais prolongado em terra.

Eu acho que esse é um dos pontos que mais levo em consideração: o tempo de folga. E a liberdade financeira também. A gente pode ficar um tempo considerável de folga. Então, isso também proporciona, pelo menos eu sinto, que eu tenho uma liberdade geográfica. A liberdade financeira proporciona uma liberdade geográfica, e isso é uma coisa que eu gosto bastante. (participante #7)

Pontos positivos, primeiro é a questão financeira mesmo. É uma questão bem forte. (participante #15)

A despeito da empresa, a renda continua sendo um ponto positivo. Ela é bem acima da média dos brasileiros. Isso é um ponto bem atrativo para a carreira. E o fato do repouso ser um repouso extenso é outro ponto positivo. Você tira várias férias ao longo do ano. (participante #18)

8.2 Formas de enfrentamento

Tem que encarar. É o preço que a gente paga. Como eu digo para algumas pessoas que não conhecem, no meu trabalho eu vendo minha liberdade (participante #30).

Dentre as formas de lidar com as questões negativas da profissão, a resignação surge como mecanismo principal. Seja porque houve um momento no passado em que a situação de pagamento, ou o regime de embarque x folga era pior, seja porque o marítimo viveu um momento de crise financeira ou dificuldade. Alguma coisa ocorreu que o levou a considerar todos os sacrifícios da profissão como necessários para sua própria sobrevivência e, por isso mesmo, como algo que deve ser suportado.

Como lido com isso? Eu aceito. Faz parte. Faz parte da minha escolha. Não tem o que fazer. (participante #20)

Como eu lido? [...] Não é algo que gosto muito, mas eu tenho que aceitar. E, quando chego em casa, aproveito muito, todos os dias, para ficar com amigos e família, para conhecer pessoas ou conversar. (participante #21)

As reclamações, as formas de encarar, os mecanismos para lidar, tudo parece seguir mais ou menos um padrão similar para todos os participantes. Não por menos, o alto grau de aproveitamento obtido na análise qualitativa do texto. Faz-se importante lembrar que, como Sousa (2021) escreve, o grau de aproveitamento de segmentos de texto está relacionado à homogeneidade do *corpus*. Um dado extremamente importante, se levarmos em conta que o *software* analisou o texto como um todo, sem considerar a autoria das falas, mas apenas seu conteúdo. Os 91,07% de aproveitamento do texto aponta para a ação de alguma estrutura psíquica que leva a manifestações semelhantes no grupo.

Discorrendo sobre a adaptação do sujeito ao meio, Jung (1921/2013a) ponderou que ambientes diferentes requerem atitudes específicas, que se tornarão tanto mais habituais quanto maior for a exigência do meio para que o sujeito se enquadre às expectativas. Tais atitudes se expressam em comportamentos vários, como na linguagem (JUNG, 1904/2012, 2002).

No caso desta pesquisa, os participantes se encontram isolados de outros ambientes por longos períodos, em uma instituição total, conforme descrito anteriormente. Esse é um meio de grande exigência e que propicia que as atitudes se tornem cada vez mais homogêneas. De fato, a análise dos dados coletados aponta para a hipótese de que, expostos a pressões semelhantes e em um meio de forças culturais, laborais e sociais comuns, os marítimos tendem a desenvolver formas semelhantes de adaptação.

Seguindo esse pensamento, se tomarmos a definição de Jung (1921/2013a) de persona como um complexo funcional, surgido por necessidade de adaptação e que determina as atitudes externas, podemos entender essa estrutura psíquica atuante e determinante do falar, pensar e se comportar desses marítimos como uma persona própria dessa organização. Jung (1939/2014, par. 221) já afirmava que “[...] quase todas as profissões têm a sua persona característica”. No caso deste estudo, a persona associada ao trabalho marítimo seria a persona “homem do mar”.

8.3 A persona “homem do mar” na prática

[...] eu acho que o marítimo tem esse sentimento de identidade, de ser marinheiro, e ele se vê como se vivesse numa realidade paralela, onde ele soubesse de coisas que a maioria das pessoas não sabem. Como se ele tivesse ido para lugares onde a maioria não foi, vivido coisas que a maioria não viveu. (participante #5)

Segundo Stein (1992), manter-se em contato consigo, com o núcleo individual potencial da própria personalidade é algo que demanda grande e constante esforço de consciência. E é exatamente essa individualidade que as organizações buscam anular, porque esse tipo de consciência ameaça seu domínio e autoridade ante seus membros.

Ao mesmo tempo, porém, a humanidade precisa dessas organizações para que possa buscar uma plenitude. Isso porque

[...] ao lidar com as organizações, o indivíduo lida com o inconsciente, pessoal e coletivo, e quanto mais intenso esse relacionamento se torna, mais potencialmente frutífero esse engajamento pode ser para a individuação (STEIN, 1992, p.2).

Wahba (2021) descreve a identidade ocupacional como um aspecto da identidade do sujeito derivado da integração da percepção que tem de si com a percepção que tem das expectativas dos demais a respeito de como deve ser, comportar-se e se realizar. É algo que é assumido consciente e inconscientemente. Ocorre, como escreve Stein (2016), que quanto mais intenso o movimento do ego para adaptar-se ao meio por questões de sobrevivência, mais oportunidades existem para que a persona adquira influência e domínio. Stein (1992) pontua que a questão é que esse lado inconsciente da organização pode ser pesado demais para o sujeito superar. Preso às demandas do ambiente de trabalho, a vida pessoal do indivíduo pode definhar. O autor escreve que, como que enganados por um espírito mágico, o sujeito pode ser varrido por ondas de entusiasmo e energizados para além de si mesmo. “O ego infla quando conectado a esse fluxo do inconsciente, e é então sobrepujado com uma inundação de ideias, fantasias, desejos e projeções que fluem dele” (STEIN, 1992, p. 3). Quando o ego se identifica e clama para si esse fluxo, têm-se o problema.

No discurso dos entrevistados, esse tipo de demanda da organização pôde ser observado. Quando, por exemplo, o participante #17 relata não ter podido desembarcar do navio após a morte do irmão, pois entendia que iria deixar a tripulação desamparada, e que o tripulante que o iria substituir não tinha experiência naquele tipo de viagem. Uma percepção sem base sólida

na realidade, visto que vários outros profissionais na empresa poderiam fazer aquele trabalho, uma vez que os treinamentos são regidos pelas mesmas regras e, mesmo que outro comandante não tivesse tanta experiência quanto ele, sua função é gerir o trabalho de equipe que, esta sim, tinha já experiência na área. Sua repressão do desejo de desembarcar parece vir de um estado de identificação com a persona, ou seja, ele estaria identificado com sua posição na empresa e com seu papel dentro da organização, sem um contato mais profundo com seus sentimentos. Conforme descreveu Stein (1992), o ego crê que tudo que vem desse fluxo é uma preciosidade e isso torna enorme a responsabilidade que assume. Ainda que doa, não pode abandonar o posto.

Em maior ou menor grau, essa ação da persona pode ser vista em todos os discursos. Estavam lá praticamente todos os aspectos teorizados. Em especial, a visão do homem do mar como diferenciado do homem de terra, o afastamento da subjetividade, o trabalhar compulsivo, a superficialidade das relações a bordo e a sensação de não se ter o trabalho reconhecido.

A fala transcrita abaixo, do participante #18 parece descrever bem como isso se dá no dia a dia, em razão tanto do reforço social, quanto do organizacional.

Eu entendo que isso cria uma aparência de que nós somos invulneráveis. Que somos melhores que os outros, que somos preparados para toda e qualquer situação. E isso destoa um pouco do meu pessoal. Falando de mim, porque eu não me sinto dessa forma. Não me sinto indestrutível.

Acredito que isso se dê pela cultura da Marinha Mercante brasileira. É que nós somos ensinados a deixar nossos pontos fracos de lado. A focar no trabalho, somente no trabalho, e dar o melhor, independentemente dos resultados que isso possa ter para você, na sua vida. Você vai ter que trabalhar mesmo cansado, mesmo com muito sono, tendo passado noites acordado.

Isso ocorre, em grande parte, por nossa própria culpa. Nós somos os culpados. Existem leis para serem cumpridas e, muitas vezes, para que os outros não tenham uma visão errada da gente, uma visão distorcida, nós acabamos fazendo aquilo que vai nos prejudicar, mas fazemos para um bem maior coletivo. Eu vejo isso muito a bordo.

A visão negativa que eu falo é ser rotulado como alguém que não se dedicou bastante. Então, você acaba passando uma imagem de uma pessoa descompromissada, quando não é verdade. Às vezes, você só está cansado, ou chateado, ou tem um problema. Nem sempre você vai estar apto cem por cento para desenvolver suas atividades aqui.

Você é malvisto pelo grupo e pela empresa também. A empresa toma conhecimento de tudo o que acontece aqui a bordo, então você acaba sendo malvisto. A primeira coisa que a empresa vai fazer é tirar você daquele local de trabalho. E, às vezes, você está naquele local que é benéfico para você. Está próximo de sua casa, está em um porto que você gosta, em uma rota, em uma linha boa e a empresa te joga em um navio que vai para a Baía de Campos,

que fica 15 ou 20 dias com internet ruim, como maneira de te punir indiretamente.

Jung já mencionava a tentação da identificação com a persona, “[...] pois a persona geralmente é recompensada em dinheiro” (JUNG, 1939/2014, par. 221). Não por menos, como visto nas entrevistas, o aspecto financeiro era diretamente importante para a maioria e relevante para os demais. A força da persona do “homem do mar” reside, assim, no reforço social, cultural, laboral e financeiro.

8.4 A sombra do “homem do mar”

Conforme escrito anteriormente, o navio pode ser compreendido como uma instituição total. Isso fica claro agora que os dados estão disponíveis. Como em toda instituição total, aquele que nele ingressa sofre um processo que é uma sistemática – ainda que não necessariamente intencional – mortificação do eu (GOFFMAN, 1992). As barreiras impostas pelo distanciamento da vida social em terra vão paulatinamente privando o marítimo de seus outros papéis, por força do próprio exercício da profissão, favorecendo com que o papel de “homem do mar” se sobreponha aos demais durante o período de embarque.

Nesse sentido, a internet parece agir como atenuador, permitindo ao sujeito, ao menos por um período mínimo, aproximar-se de seus papéis em terra. Como descreve o participante #24,

Eu estou fazendo meus trabalhos e dá saudade. Ligo rapidinho para minha esposa e pergunto como está em casa. Falo cinco minutos e já é o suficiente. A internet facilita. Dá mais proximidade.

O isolamento induzido pela embarcação também atende a outro objetivo, o de favorecer uma unificação do grupo. Desprovidos de seus papéis em terra e “isolados” no papel necessário às suas funções, tendem a construir um ambiente mais harmonioso, ainda que não necessariamente mais próximo. Como um dos participantes descreveu, como só há um electricista a bordo, por exemplo, ter com ele uma boa relação torna-se essencial. De outro lado, essa relação não pode ficar próxima demais para evitar atritos desnecessários. Permanece a relação laboral superficial e o foco no trabalho.

A “mortificação do eu” apontada por Goffman (1992) acontece também pela perda de vários aspectos individuais, que são substituídos por aspectos funcionais, direcionados para o bom andamento do objetivo da organização. O nome é substituído por um “nome de guerra”,

pelo qual o sujeito passa a ser chamado ao embarcar e que, por vezes, não é aquele pelo qual gostaria de ser conhecido; sua roupa passa a ser substituída por um uniforme padronizado; seu alimento, aquele que é servido a todos e sobre o qual não lhe cabe opinar; seu meio social é aquele que lhe é imposto pelo serviço. Enfim, sua individualidade vai, pouco a pouco, definhando, sendo substituída por essa persona funcional.

Um caso curioso nesse sentido foi reportado pelo participante #3, comandante de um navio químico. Disse que, havia apenas poucas semanas, sua neta tinha descoberto seu nome real. Até então, ela apenas o conhecia por seu apelido. Ao citar esse fato, ele sorriu e disse que era disso que ele precisava. De não ser mais o comandante “fulano”, que desempenha este ou aquele papel, mas apenas ele mesmo e, feliz, repetiu o nome pelo qual a neta o chamava.

Conforme aponta Stein (1992), ao entrar na organização, o sujeito tende a um estado de identificação inconsciente com um papel baseado no arquétipo que é demandado pela psique grupal, em um processo descrito por Jung (1931/2013b) como “participação mística”. Um estado de indiferenciação entre sujeito e objeto ou, no caso, entre o sujeito e a organização. Quando ele veste seu uniforme e assume seu posto, ele é “o comandante” ou “o imediato”. Como descreve o participante #18 (grifo do pesquisador):

[...] eu acordo [...] e, com ou sem sinal, já pego o celular e mando um bom dia para casa e pergunto como estão as coisas. [...] Aí, tomo banho, abro a porta do camarote e **me visto de imediato** e desço.

Esse estado de indiferenciação opõe forte resistência à consciência e tende a se manter desse modo até que uma “força contrária” atue sobre essa psique em inércia. Como escreve Stein (1992), é a dor que motivará a mudança. Sem ela não há nem desejo nem necessidade de consciência.

No caso dos marítimos, as frestas na realidade que propiciam momentos de consciência tendem a acontecer quando o sujeito se conscientiza de que a barreira que o separa do mundo o leva a perder aspectos importantes de seu ciclo vital – como a criação dos filhos, a morte de um parente ou mesmo um conflito mais intenso entre sua vida pessoal e profissional. Nesses momentos, tanto pode haver um choque que desenvolva a consciência quanto uma maior mortificação do eu e uma maior adequação ao papel de “homem do mar”.

8.5 Qualidade de vida no trabalho dos marítimos

Limongi-França (2007) descreve QVT como a percepção de um conjunto de escolhas de bem-estar associadas a hábitos pessoais, familiares e organizacionais saudáveis que interferem nas condições de vida no trabalho em um ambiente ético e sustentável. Ao analisarmos os dados de QVT coletados nesta pesquisa, pudemos perceber que os marítimos se percebem em um nível satisfatório ou muito satisfatório.

Quando nos aprofundamos na análise dos dados, podemos perceber uma leve redução dos valores de QVT na dimensão física/saúde e um leve aumento na dimensão profissional, à medida que os marítimos avançam na carreira. Lembremos que a dimensão física/saúde diz respeito a aspectos relacionados à saúde dos funcionários, a doenças relacionadas ao trabalho e a hábitos saudáveis, ao passo que a dimensão profissional aborda aspectos organizacionais que podem impactar a qualidade de vida dos colaboradores (REIS JÚNIOR; PILATTI; PEDROSO, 2012), equivalendo às dimensões Biológica e Organizacional de Limongi-França (1996). Essas variações, porém, não são suficientemente relevantes estatisticamente para tecermos quaisquer relações entre elas.

9 CONCLUSÕES

A proposta deste estudo partiu de questionamentos acerca das consequências para o marítimo de sua prolongada experiência laboral a bordo. Teorizou-se a existência de uma persona, denominada “homem do mar”, que mediaría as experiências do sujeito com o trabalho e que se manifestaria em alguns comportamentos específicos, que poderiam ser agrupados em torno de cinco comportamentos: o sentir-se especial por ser um “homem do mar”; o afastamento da subjetividade; o trabalhar compulsivo; o isolamento social; e a sensação de não reconhecimento do trabalho.

No início deste estudo, ponderou-se sobre a existência de uma persona que permearia a relação do sujeito com seu trabalho. Essa persona seria reforçada tanto organizacionalmente quanto socialmente e, à medida que o marítimo avançasse em sua carreira a bordo, iria sendo cada vez mais incentivado a um processo de identificação com essa persona, que afetaria negativamente nos níveis de qualidade de vida no trabalho.

Wahba (2021), escrevendo sobre a profissão de médico abordou sobre como manter-se na profissão envolve motivos conscientes e inconscientes que se entremeiam. E aquilo que descreve como válido para a profissão de médico, pode ser ampliado para outras profissões. Quanto maior for o afastamento dos seus processos internos, quanto maior for esse foco no trabalho, tanto maior será a tendência ao surgimento de sintomas ou transtornos, evocando os efeitos nocivos da profissão.

Em uma linha de pensamento similar, este estudo concebeu a existência de uma persona própria do ambiente organizacional da Marinha Mercante, a persona do Homem do Mar. As características próprias dessa organização em especial favoreceriam um processo de identificação com essa persona, o que poderia levar o marítimo a um afastamento de seus processos internos, propiciando com que o sujeito transcendesse seus limites físicos – empenhando-se mais que o necessário no trabalho, desconsiderando o corpo, ficando acordado mais tempo – e, assim, ficasse mais suscetível a situações que afetariam negativamente sua qualidade de vida no trabalho - QVT.

Das duas hipóteses – existência de uma persona organizacional e seu efeito nos níveis de QVT – apenas uma delas pôde ser comprovada. A persona do Homem do Mar pôde ser identificada na análise dos dados. Suas características teorizadas e descritas no capítulo 4 puderam ser observadas na classe temática com maior número de UCE associados (34,8%) e sua onipresença, na alta homogeneidade do *corpus textual*. Uma persona que parece permear todas as relações do sujeito com seu trabalho.

De outro lado, entretanto, a segunda hipótese não pôde ser constatada, visto que o efeito previsto nos níveis de QVT não pôde ser identificado. Ainda que tenha sido possível observar uma leve redução nos domínios físico/saúde e profissional, os respectivos níveis ainda estão dentro do que Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2012) classificaram como satisfatório. O mesmo acontece quando comparamos os dados grupo a grupo. Praticamente não há variação nos valores de QVT total e por domínio.

A razão parece estar na própria definição de persona. Stein (2020) entende que ela é constituída a partir de uma negociação entre o indivíduo e o coletivo, em um processo por meio do qual o ego se identifica com porções do coletivo com o fim de promover uma adaptação. Principalmente, a persona é reforçada sempre que há um momento de choque mais intenso entre as realidades dentro e fora do navio. Apegar-se à persona, nesses casos, é ganhar um tempo para se reestruturar. Conforme escreveu Jung (1928/2015), a autorregulação inconsciente não apenas pode levar o sujeito a “desejar”, mas também a cancelar seu próprio desejo. Por meio dessa associação mais forte com a persona, ganha tempo, por assim dizer, para lidar com as questões.

O marítimo tem que carregar consigo uma frieza em alguns momentos. Ele não pode se deixar abalar nem deixar que nada abale de seu trabalho. Por exemplo, aconteceu comigo o falecimento da minha avó. Eu estava no meio do embarque e isso para mim foi um baque muito grande, mas não deixei que isso afetasse meu trabalho. Mantive a minha compostura. Não deixei que isso afetasse meu rendimento a bordo. Foi duro para mim não poder ir ao velório, mas mantive o peito frio e segui trabalhando normalmente. (participante #8)

A persona se torna um empecilho do processo de individuação apenas quando não é conscientizada (STEIN, 2020). No caso dos marítimos, porém, ela é parcialmente consciente. É uma ferramenta. E o que descreveram como “resignação”, como a aceitação de um fardo que devem carregar – o trabalho embarcado – podemos reler como um movimento de resiliência.

Para Ramos (2018), em psicologia, a resiliência pode ser compreendida como a capacidade do indivíduo de se recobrar ou se adaptar a mudanças que rompem com seu bem-estar. Para tanto, a pessoa deve buscar um apoio interno e não externo, para isso desenvolvendo algo que está dentro de si.

No contexto laboral, Barlach, Limongi-França e Malvezzi descrevem a resiliência como se referindo “[...] à existência – ou à construção – de recursos adaptativos, de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e seu trabalho [...]” (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008, p. 104). Uma característica que, longe de ser baseada numa visão idealizada

da realizada, parte de três características essenciais: a aceitação da realidade, a capacidade de atribuir significado a situações adversas e a habilidade de improvisar soluções para problemas a partir daquilo que se tem à mão no momento. Todas essas características surgiram várias e repetidas vezes nas respostas dos participantes. Em seus discursos, havia uma clara percepção dos problemas da profissão. Sua aceitação não partia da idealização do trabalho, mas da crença de que o retorno financeiro faria aquilo valer e que esse retorno poderia ser usado para um fim maior – o sustento da família, a liberdade, a concretização de um sonho, apenas para citar alguns. Conscientes do que ocorre, buscam esse apoio interno que Ramos (2018) apontou como necessário à resiliência, à superação dos reveses da profissão.

A visão clara e o significado atribuído ao trabalho são reforçados pelo ambiente – organizacional e social. Como Wahba (2021) escreveu, fatores inconscientes e conscientes atuam mantendo o sujeito na profissão. Os conscientes propiciam o surgimento da resiliência e os inconscientes dotam os marítimos de força e criatividade para engendram soluções, mesmo quando têm poucos recursos para isso.

O marítimo que é bom é aquele que é bom em vários aspectos, tanto no trabalho como no pessoal, como no de resolver problemas. (participante #18)

Por mais que a gente esteja mal, esteja passando por alguns problemas em casa, o trabalho não pode ser afetado, a nossa produtividade no atendimento não pode ser afetada. Então, não é todo mundo que tem esse peito frio para encarar esse tipo de trabalho. (participante #8)

Conforme escreve Limongi-França (1996), a qualidade de vida no trabalho atua sobre o sujeito nas diferentes manifestações de estresse. E esse estresse no trabalho é baseado na adaptabilidade, que sempre envolve o equilíbrio de necessidades e habilidades. Se o equilíbrio for alcançado, o bem-estar será alcançado; se for negativo, haverá vários graus de incerteza, conflito e desamparo. A atuação do marítimo, sendo mediada pela persona, o capacita a lidar com o estresse e a se manter em um estado de relativo bem-estar, como parece indicado pelos níveis de QVT obtidos.

O lado sombrio dessa persona se constitui na medida em que esta, ainda que sendo usada como forma de apoio, não atende a demandas internas. Conforme Jung (1928/2015) postulou, a persona atua como uma máscara de aparente individualidade, que leva o sujeito a se acreditar indivíduo, enquanto desempenha um papel determinado pela psique coletiva. Nesse sentido, a persona também atua negativamente, ao restringir a liberdade de ação social àquelas

determinadas pela estrutura em que a pessoa está inserida. Suas interações são limitadas às aquelas organizadas dentro da circunscrição dessa persona. Como descreveu o participante #9:

[...] é como o dilema do porco-espinho. Às vezes a gente tem que se esquentar e se aproxima, mas aí cada um tem as suas agulhas e acaba comprometendo. Então, tem um lado negativo que se estressa mais rápido, tem um que é feliz, muito feliz e agrada o ambiente. [...] Aqui a bordo é chato. É complicado. A gente precisa um do outro. Tem uma pessoa específica para cada função. Então, se eu preciso de uma ajuda de um electricista, eu tenho que dar um apoio a ele ali no momento certo, porque senão a gente acaba sendo atrapalhado. Até o momento de pedir é um pouco chato. Então temos isso. A gente tem que conhecer o temperamento de cada um. Isso gera tensão.

Conforme discutido, o marítimo, a bordo, perde muito de sua identidade. A forma como é chamado, a roupa que veste, o que come, quando come, onde circula, com quem interage, tudo serve majoritariamente à finalidade da organização. A organização que cuida e nutre, passa a ser aquela que impede o desenvolvimento da consciência, e o indivíduo fica preso à ideia de que não há vida fora do mundo marítimo. Apenas a bordo ele conseguirá o necessário para sobreviver.

Já um ponto positivo que acho o máximo e que faz a maioria das pessoas permanecerem a bordo é o financeiro. Ter uma qualidade financeira que lá fora você não teria com essa mesma qualificação. [...] Acho que a maioria das pessoas está aqui pelo financeiro mesmo. Pelo salário. Eu mesmo, se não fosse isso, não estaria aqui agora. (participante #14)

Eu tenho uma noção muito clara de como esse país é um país duro com a maioria de sua população, em termos de remuneração. Então, eu acho que a minha profissão me remunera bem pelo que eu faço. Eu acho meu pagamento a minha troca, eu acho ela é justa. (participante #20)

Hoje, minha meta é parar de viajar no próximo ano. Conseguir minha independência financeira para que eu possa me manter com uma vida saudável e tranquila como aposentado. [...] Depois que eu parar de viajar vou pensar em fazer alguma coisa. Vou descobrir o que fazer quando estiver em casa. (participante #22)

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo está longe de dar a palavra final para as questões envolvidas no trabalho embarcado. O estudo contou com uma amostra adequada para a análise, mas teve de deixar de lado questões essenciais para o aprofundamento do assunto. Por limitações de tempo, não foi possível ampliar o espaço amostral, ou analisar o feminino a bordo, ou mesmo buscar saber como é a vida dos tripulantes brasileiros em navios estrangeiros, apenas para citar alguns pontos.

Os dados coletados, porém, permitiram-nos observar que a persona do “homem do mar” existe conforme postulado. Uma persona que medeia as relações do sujeito com as questões do trabalho embarcado e que é usada pelos profissionais como forma de suporte, dando ao marítimo um apoio quando choques entre sua vida a bordo e em terra ameaçam seu bem-estar. Graças a essa relação proveitosa com a persona, as alterações supostas nos níveis de QVT ao longo da carreira não puderam ser observadas. De fato, os participantes desta pesquisa apresentaram níveis de Qualidade de Vida no Trabalho satisfatórios ou muito satisfatórios.

Essa mesma persona, todavia, restringe suas relações sociais e profissionais àquelas necessárias para a organização. O profissional se vê compelido a atender às demandas que enxerga para que o objetivo organizacional seja atingido. Com isso, as melhores ações implantadas pela organização, como a limitação do número de horas extras ou o tempo mínimo de repouso, não são efetivamente levadas a cabo. De um lado, o trabalho excessivo ajuda o marítimo a não olhar para a falta que sente de outro círculo de convívio social; de outro, é visto como necessário à execução do serviço e algo que “faz parte”. A consequência, como observado nas pesquisas de An *et al.* (2020), pode ser uma queda de performance.

Os dados qualitativos e quantitativos, quando comparados, apresentaram algumas contradições. Ainda que os dados coletados pelo questionário QWLQ-78 apontem para uma QVT satisfatória ou muito satisfatória para a maioria dos participantes, as entrevistas indicaram haver questões relacionadas a estresse, carência de repouso, excesso de demandas, rotina intensa e conflitos entre a vida a bordo e em terra, elementos esses que poderiam afetar a QVT segundo as teorias descritas por Limongi-França (1996, 2007). A hipótese que tecemos a partir dessa comparação entre os diversos achados é que, possivelmente, o instrumento de coleta de dados quantitativos não foi adequado para capturar toda a gama de aspectos ligados à qualidade de vida no trabalho. Por mais que Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) tenham tentado deixar sua tabela genérica, ainda assim, ela foi criada para uma organização convencional e não para uma instituição total, como é o caso de um navio.

A partir dessa percepção, e considerando haver uma relação entre qualidade de vida no trabalho e manifestações individualizadas de estresse (LIMONGI-FRANÇA, 1996), sugerimos que uma testagem dos níveis de estresse dessa população poderia fornecer dados ainda mais precisos sobre os efeitos do trabalho embarcado ao longo do tempo.

Com base nos achados da pesquisa, sugere-se:

- Um aumento da disponibilidade de serviço de internet a bordo – com isso, o sujeito embarcado poderá ter mais opções de lazer e contato, facilitando com que ele possa desempenhar outros papéis além do profissional;
- Disponibilização de serviços de teleatendimento psicológico – facilitando com que o marítimo busque formas mais saudáveis de se envolver com a organização;
- Promoção de fóruns para a escuta dos profissionais – permitindo o desenvolvimento de rotinas de serviço mais adequadas à realidade de bordo; e
- Desenvolvimento de campanhas que fomentem o respeito pessoal e social aos horários de repouso e lazer.

Muito ainda há para ser estudado e pesquisado sobre a vida do homem do mar, mas, por enquanto, esse navio chegou ao destino a que se propôs. É hora de passar os cabos para terra e aguardar a próxima aventura.

Um navio no porto está seguro, mas não é para isso que os navios foram
construídos. (John A. Sheed – Salt from my attic, 1928)

REFERÊNCIAS

- AN, J.; LIU, Y.; SUN, Y.; LIU, C. Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 17, n. 7, p. 2191-2020. DOI: 10.3390/ijerph17072191
- BAKER, D. B.; KARASEK, R. A. Stress. In: LEVY, B. S.; WEGMAN, D. H. (org.). **Occupational health: recognizing and preventing work-related disease and injury**. 4. ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2000, p. 419-436.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2011.
- BARLACH, L.; LIMONGI-FRANCA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. **Interam. J. Psychol.**, Porto Alegre, v. 42, n. 1, p. 101-112, abr. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100011&lng=pt&nrm=is. Acesso em: 23 set. 2022.
- BAYGI, F.; MOHAMMADIAN KHONSARI, N.; AGOUSHI, A.; HASSANI GELSEFID, S.; MAHDAVI GORABI, A.; QORBANI, M. Prevalence and associated factors of psychosocial distress among seafarers during COVID-19 pandemic. **BMC Psychiatry**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 222, 2021. DOI: 10.1186/s12888-021-03197-z
- BEDIN, E. P.; FONTES, A. R. M.; BRAATZ, D. Discrepância entre o trabalho prescrito e real: o caso dos fiscais de contrato de serviços terceirizados das universidades federais do estado de São Paulo. **Rev. Bras. Gest. Neg.**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 232-249, junho 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922020000200232&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 5 maio 2021. DOI: 10.7819/rbgn.v22i2.4055
- BOBROFF, G. S. **Carl Jung**. London: Sirius Publishing, 2020.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 9.988, de 26 de agosto de 2019**. Anexo. Promulga o texto atualizado da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9988.htm#art3. Acesso em: 3 maio 2021.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRaMuTeq: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013a. DOI: 10.9788/TP2013.2-16
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2013b. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>. Acesso em: 13 set. 2022.
- CAROTENUTO, A.; MOLINO, I.; FASANARO, A. M.; AMENTA, F. Psychological stress in seafarers: a review. **International Maritime Health**, Gdansk, v. 4, n. 63, p. 188-194, 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/260528006_Psychological_stress_in_seafarers_a_review. Acesso em: 5 maio 2021.

CAROTENUTO, A. *et al.* The Psychological General Well-Being Index (PGWBI) for assessing stress of seafarers on board merchant ships. **International Maritime Health**, Gdansk, v. 64, n. 4, p. 215–220, 2013. Disponível em: https://journals.viamedica.pl/international_maritime_health/article/download/IMH.2013.0007/26309. Acesso em: 10 maio 2021. DOI: 10.5603/imh.2013.0007

CASTRO, A. C.; VINAGRE, R. F. A percepção do tempo subjetivo e o estresse no trabalho offshore. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XXIX., 2009, Salvador, BA. Anais eletrônicos do encontro nacional de engenharia de produção: [s. n.], 2009. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_094_634_13665.pdf. Acesso em: 5 maio 2021.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CORLETT, J. G.; PEARSON, C. **Mapping the organizational psyche**: a Jungian theory of organizational dynamics and change. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type, 2003.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Sage, 2010.

CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. **Designing and conducting mixed methods research**. Third Edition. Los Angeles: SAGE, 2018.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Oboré, 2008.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DOWNING, C. **Espelhos do Self**: as imagens arquetípicas que moldam a sua vida. São Paulo: Cultrix, 1994. ISBN 978-8531600326.

DOYLE, N.; MACLACHLAN, M.; FRASER, A.; STILZ, R.; LISMONT, K.; COX, H.; MCVEIGH, J.. Resilience and well-being amongst seafarers: cross-sectional study of crew across 51 ships. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, [S. l.], v. 89, n. 2, p. 199–209, 2016. DOI: 10.1007/s00420-015-1063-9

EVANS, J. D. **Straightforward statistics for the behavioral sciences**. Belmont, CA: Brooks/Cole, 1996.

FAUL, F. *et al.* G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007. DOI: 10.3758/bf03193146

FERREIRA, C. A. Introducing corporate cultural complex. *In: O'BRIEN, N.; O'BRIEN, J. (ed.). The professional practice of Jungian coaching: Corporate Analytical Psychology.* New York: Brunner-Routledge, 2021. p. 114-121. Disponível em: <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=6259641>. Acesso em: 23 set. 2021.

FERREIRA, J. A.; SIMÕES, A.. Escalas de bem-estar psicológico (EBEP). *In: ALMEIDA, L. S.; SIMÕES, M. R.; GONÇALVES, M. M. (ed.). Testes e provas psicológicas em Portugal.* Braga, Portugal: SHO, 1999. v. 2, cap. 11, p. 111-121.

GARCIA, R. Aplicação dos métodos mistos em pesquisas de psicologia. *In: KUBLIKOWSKI, I; KAHHALE, E.M.S. P.; TOSTA, R.M. (org.) Pesquisas Em Psicologia Clínica: Contexto e Desafios.* São Paulo: Educ, 2019, p. 261 - 283. Disponível em: https://www.pucsp.br/educ/downloads/Pesquisas_em_Psicologia.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

GEORGIEVA, D. Increase of the crew's well-being and reduction of stress. *In: SCIENTIFIC BULLETIN OF NAVAL ACADEMY 2019, Anais [...].* [s.l: s.n.] DOI: 10.21279/1454-864X-19-I1-011

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo: Perspectiva, 1992.

GRACIANO, M. I. G.; LEHFELD, N. A. S. Estudo Socioeconômico: Indicadores e Metodologia Numa Abordagem Contemporânea. **Revista Serviço Social e Saúde**, Campinas, v. IX, n. 9, p. 167-168, 2010.

HALPERN, E. E.; LEITE, L. M. C. Representações de adoecimento e cura de pacientes do Centro de Dependência Química do Hospital Central da Marinha. **Ciênc. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 1079-1089, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232012000400029&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 maio 2021. DOI: 10.1590/S1413-81232012000400029

HJARNOE, L.; LEPPIN, A. A risky occupation? (Un)healthy lifestyle behaviors among Danish seafarers. **Health Promotion International**, [S. l.], v. 29, n. 4, p. 720–729, 2014. DOI: 10.1093/heapro/dat024.

HOPCKE, R. H. **Guia para a obra completa de C. G. Jung.** 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

HOPCKE, R. H. **Persona: where sacred meets profane.** 1 ed. Boston, MA: Shambhala, 1995.

ITF - International Transport Workers' Federation. **A broader vision of seafarer wellbeing: survey of ITF maritime affiliates on HIV/AIDS, health and wellbeing.** London, 2015. Disponível em: https://www.itfglobal.org/media/819789/hiv_survey.pdf. Acesso em: 13 out. 2021.

JUNG, C. G. **O eu e o inconsciente.** O. C. 7/2. 27a. ed. Petrópolis: Vozes, 2015. (Original publicado em 1928).

JUNG, C. G. Sobre o renascimento. *In*: JUNG, C. G. **Os arquétipos e o inconsciente coletivo**. O. C. 9/1. Petrópolis: Vozes, 2014. (Original publicado em 1939).

JUNG, C. G. **Tipos psicológicos**. O. C. 6. Petrópolis: Vozes, 2013a. (Original publicado em 1921).

JUNG, C. G. **Estudos experimentais**. O. C. 2. Petrópolis: Vozes, 2012. (Original publicado em 1904).

JUNG, C. G. Comentário a “O segredo da Flor de Ouro”. *In*: JUNG, C. G. O. C. 13. Petrópolis: Vozes, 2013b. (Original publicado em 1931).

JUNG, C. G. **Cartas de C.G. Jung: 1906-1945**. Vol. 1. Petrópolis: Vozes, 2002.

KIMBLES, S. The cultural complex and the myth of invisibility. *In*: SINGER, T. (ed). **The vision thing: Myth, Politics and Psyche in the world**. London and New York: Routledge, 2000.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York, NY: Springer, 1984.

LEFKOWITZ, R. Y.; SLADE, M. D.; REDLICH, C. A. Injury, illness, and work restriction in merchant seafarers. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 58, n. 6, p. 688–696, jun. 2015. DOI: 10.1002/ajim.22459

LEFKOWITZ, R. Y.; SLADE, M. D.; REDLICH, C. A. Rates and occupational characteristics of international seafarers with mental illness. **Occupational Medicine, [S. l.]**, v. 69, n.4, p. 279-282. DOI: 10.1093/occmed/kqz069.

LIMA DA SILVA, J. L.; MORENO, R.; SOARES, R.; ALMEIDA, J.; DAHER, D.; TEIXEIRA, E. Prevalência de transtornos mentais comuns entre trabalhadores marítimos do Rio de Janeiro. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online, [S. l.]**, v. 9, p. 676, 2017. DOI: 10.9789/2175-5361.2017.v9i3.676-681.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2005.

LIMONGI-FRANCA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. DOI: 10.11606/T.12.1996.tde-14042009-113324.

LIMONGI-FRANCA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QTV: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANCA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MCVEIGH, J.; MACLACHLAN, M. A silver wave? Filipino shipmates' experience of merchant seafaring. **Marine Policy**, [S. l.], v. 99, p. 283–297, 2019. DOI: 10.1016/j.marpol.2018.10.012

MCVEIGH, J. *et al.* Identifying Predictors of Stress and Job Satisfaction in a Sample of Merchant Seafarers Using Structural Equation Modeling. **Frontiers in Psychology**, v. 10, p. 70, 5 fev. 2019. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00070

MATYÓK, T. Collecting International Merchant Seafarer Oral Histories: Experiences and Reflections. **The Qualitative Report**, [S. l.], 2014. Disponível em: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol16/iss4/6/>. Acesso em: 10 maio. 2021. DOI: 10.46743/2160-3715/2011.1118.

MELLBYE, A.; CARTER, T. Seafarers' depression and suicide. **International maritime health**, Poland, v. 68, n. 2, p. 108–114, 2017. Acesso em 12 mai. 2021. DOI: 10.5603/IMH.2017.0020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n. 466**, de 13 de junho de 2012. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 7 maio 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n. 510**, de 07 de abril de 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2021.

MORGAN, G. **Imagens da organização**: edição executiva. São Paulo: Atlas, 2002.

NEUMANN, E.; COSTA, J. R. **Psicologia profunda e nova ética**. São Paulo: Paulinas, 1991.

NICHOLS, D; HELLAS, T. M. 2017 SAFETY4SEA - David Nichol, Thomas Miller Hellas. Youtube, 13 out. 2017. Disponível em: <https://youtu.be/IIqqPCRu8-Q>. Acesso em: 5 jun. 2021.

OLDENBURG, M.; JENSEN, H. Stress and Strain among Seafarers Related to the Occupational Groups. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [S. l.], v. 16, n. 7, p. 1153, 2019a. DOI: 10.3390/ijerph16071153.

OLDENBURG, M.; JENSEN, H. Potentially traumatic experiences of seafarers. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 14, n. 1, p. 17, dez. 2019b.

OLDENBURG, M.; JENSEN, H.-J.; WEGNER, R. Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 86, n. 4, p. 407–416, maio 2013 DOI: 10.1007/s00420-012-0771-7

ÖZSEVER, B.; TAVACIOĞLU, L. Analyzing the effects of working period on psychophysiological states of seafarers. **International Maritime Health**, v. 69, n. 2, p. 84–93, 2018. DOI: 10.5603/IMH.2018.0013.

PAUKSZTAT, Birgit. 'Only work and sleep': seafarers' perceptions of job demands of short sea cargo shipping lines and their effects on work and life on board. **Maritime Policy & Management**, [S. l.], v. 44, n. 7, p. 899–915, 2017. DOI: 10.1080/03088839.2017.1371347.

RAMOS, D. G. Desenvolver Resiliência em Tempos Incertos. 118º Fórum do Comitê da Cultura de Paz e Não Violência. YouTube, 11 de abril de 2018. Disponível em: <https://youtu.be/ASGggvLaYZc>. Acesso em: 28 set. 2022.

REIS JUNIOR, D. R.; PILATTI, L. A.; PEDROSO, B. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, [S. l.], v. 3, n. 2, 2012. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1065>. Acesso em: 17 out. 2021. DOI: 10.3895/S2175-08582011000200001

SALLES, D. M. R.; COSTA, I. DE S. A. DA. Representações do trabalho: estudo sobre confinamento na indústria petrolífera. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 3, p. 230–242, jun. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902013000300002>. Acesso em: 6 out. 2022.

SAMPSON, H.; ELLIS, N. **Seafarers' mental health and willbeing (research full report)**. Institution Of Occupationa Safety and Health – IOSH. London, UK. School of Social Sciences, Cardiff University, UK, 2019. Disponível em: <https://iosh.com/media/6306/seafarers-mental-health-wellbeing-full-report.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2021.

SANTOS, J. A. **Trabalho e sofrimento psíquico na marinha mercante: um estudo sobre a tripulação embarcada**. Orientador: Jussara Cruz de Brito. 1999. Dissertação (Mestrado em Ciências na Área de Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 1999.

STEIN, M.; HOLLWITZ, J. (ed.). **Psyche at work: workplace applications of Jungian Analytical Psychology**. Wilmette, IL: Chiron Publications, 1992.

STEIN, M. **Jung – O Mapa da alma**. São Paulo: Cutrix, 2006.

STEIN, M. **Jung e o caminho da individuação: uma introdução concisa**. São Paulo: Cultrix, 2020.

STEIN, M. Organizational life as spiritual practive. In: STEIN, M.; HOLLWITZ, J. (ed.). **Psyche at work: workplace applications of Jungian Analytical Psychology**. Wilmette, IL: Chiron Publications, 1992, p. 1-18.

SINGER, T. The cultural complex: a statement of the theory and its application. **Psychotherapy and Politics International**, [S. l.], v. 4, n. 3, p. 197–212, 2006. DOI: 10.1002/ppi.110.

SOUSA, Y. S. O. O Uso do Software Iramuteq: Fundamentos de Lexicometria para Pesquisas Qualitativas. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 4, p. 1541-1560, 2021. Disponível em: <https://www.e->

publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/64034/40275. Acesso em: 13 set. 2022.
DOI <https://doi.org/10.12957/epp.2021.64034>.

SOUZA, M. A. R. *et al.* O uso do *software* IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 52, 4 out. 2018.
DOI: 10.1590/S1980-220X2017015003353

SOUZA, R. M. A pesquisa por meio da internet na Psicologia Clínica. In Kublikowski, I; Kahhale, E.M.S. P. e Tosta, R.M. (orgs) - **Pesquisas Em Psicologia Clínica: Contexto E Desafios**. São Paulo: Educ, 2019, p. 305 - 325. Disponível em https://www.pucsp.br/educ/downloads/Pesquisas_em_Psicologia.pdf. Acesso em 15 jun 2020.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT;
SECRETARIAT (GENEVA). **Review of maritime transport 2018**. New York; Geneva: United Nations, 2018.

VIDAL, J. M.; ABREU, A. M.; PORTELA, L. F. Estresse psicossocial no trabalho e o padrão de consumo de álcool em trabalhadores offshore. **Cadernos de Saúde Pública**, [S. l.], v. 33, n. 6, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2017000606001&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 12 maio 2021. DOI: 10.1590/0102-311xe00116616

WAHBA, L. L. **Médico e Paciente: É Proibido Amar**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2021.

APÊNDICE A – CARTA DE AUTORIZAÇÃO

AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

I – Dados da pesquisa

- Título: “OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”: PERSONA E SOMBRA DO TRABALHADOR EMBARCADO.
- Pesquisador: ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO - CRP 03/ 21154
- Orientadora da pesquisa: Profa. Dra. Denise Gimenez Ramos
- Instituição de vinculação: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/ SP
- Programa de Estudos Pós-graduados em Psicologia: Psicologia Clínica
- Avaliação do risco da pesquisa: Risco baixo

II – Explicações acerca da pesquisa

Este estudo visa compreender a experiência dos marítimos brasileiros embarcados em navios de bandeira nacional em relação às formas de enfrentamento do afastamento da vida social em terra, da prolongada exposição ao ambiente e cultura laboral e aos conflitos entre suas vidas social e laboral, bem como observar eventuais alterações nos níveis de Qualidade de vida no trabalho – QVT.

Para a coleta de dados serão aplicados um teste padronizado para avaliação do nível de QVT, um questionário de dados sociodemográficos e socioeconômicos, bem como uma entrevista. Os procedimentos desta pesquisa são considerados baixos, entretanto, durante a coleta dos dados, em especial durante as entrevistas, memórias poderão evocar desconfortos. O pesquisador estará atento e, caso de evidencie a necessidade de assistência, intervenção e/ ou interrupção, atuará nesse sentido pessoalmente ou encaminhando o participante ao tratamento apropriado.

Os dados obtidos serão mantidos em sigilo pelo pesquisador em mídia digital pelo período de 5 anos após a conclusão deste estudo, conforme preconizado nas normas éticas para pesquisa em humanos (CNES 466/ 12 e 510/16).

Os resultados da pesquisa serão utilizados para a composição de relatório como parte dos requisitos necessários para que o pesquisador obtenha o título de Mestre em Psicologia Clínica e para futura publicação. Não haverá, porém, qualquer forma de identificação dos participantes ou das empresas armadoras das embarcações onde serão conduzidas as coletas de dados.

III – Aprovação do Comitê de Ética

Este projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da PUC/ SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo sob o parecer no. 5.323.297. Este Comitê é o órgão responsável por verificar que esta pesquisa atendeu às normas referentes à pesquisas com seres humanos e podem ser contatadas pelos seguintes dados:

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – PUC/ SP
Rua Ministro Godói, 969 – sala 63C
05015-001 – São Paulo/ SP
Telefone: (011) 3670 8466
cometica@pucsp.br

IV – Informações de contato com o pesquisador

Pesquisador: ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO

Email: andrelvmello@hotmail.com - Telefone: (071) 991672713

V – Resultados

Os resultados desta pesquisa comporão um relatório que estará disponível no Banco de Teses e Dissertações da Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (<https://tede2.pucsp.br/>), após a conclusão e aprovação desta pesquisa.

Denise Gimenez Ramos
Orientadora da Pesquisa

Andre Luis Vasconcellos de Mello
Pesquisador

Pelo presente instrumento, atendendo às exigências legais, _____

_____,
responsável pelo setor _____

da empresa _____,

após a leitura dos esclarecimentos expostos neste documento, e ciente dos dados que serão coletados, bem como com a garantia de que tanto os dados coletados quanto as identidades dos participantes e das empresas armadoras dos navios serão preservados, autoriza o senhor ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO – CRP 03/ 21154, a proceder a coleta de dados a bordo dos navios operados por esta empresa.

_____, _____ de _____ de _____

Assinatura do Responsável pelo Setor

APÊNDICE B – TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Programa de Estudos Pós-graduados em Psicologia: Psicologia Clínica
Núcleo de Estudos Junguianos
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Res. CNS/ MS no. 466/2012 e Res. CNS/ MS no. 510/ 2016)

I – Dados da pesquisa

- Título: “OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”: PERSONA E SOMBRA DO TRABALHADOR EMBARCADO
- Pesquisador: ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO
- Inscrição Conselho Regional de Psicologia: CRP 03/ 21154
- Avaliação do risco da pesquisa: Risco baixo. Os procedimentos desta pesquisa são considerados baixos, entretanto, durante a coleta dos dados, em especial durante as entrevistas, memórias poderão evocar desconfortos. Este pesquisador estará atento e, caso de evidencie a necessidade de assistência, intervenção e/ ou interrupção, atuará nesse sentido pessoalmente ou encaminhando o participante ao tratamento apropriado.

II – Explicações acerca da pesquisa

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada “OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”: PERSONA E SOMBRA DO TRABALHADOR EMBARCADO. Este estudo visa compreender a experiência dos marítimos brasileiros embarcados em navios de bandeira nacional em relação às formas de enfrentamento do afastamento da vida social em terra, da prolongada exposição ao ambiente e cultura laboral e aos conflitos entre suas vidas social e laboral, bem como observar eventuais alterações nos níveis de Qualidade de vida no trabalho – QVT.

Para a coleta de dados serão aplicados um teste padronizado para avaliação do nível de QVT, um questionário de dados sociodemográficos e socioeconômicos, bem como uma entrevista, na qual lhe será questionado acerca de suas relações com o trabalho em regime embarcado. A entrevista será gravada (apenas áudio) para posterior transcrição e análise. Os arquivos serão mantidos em sigilo pelo pesquisador em mídia digital pelo período de 5 anos após a conclusão deste estudo, conforme preconizado nas normas éticas para pesquisa em humanos (CNS 466/ 12 e 510/16).

Os resultados da pesquisa serão utilizados para a composição de relatório como parte dos requisitos necessários para que o pesquisador obtenha o título de Mestre em Psicologia Clínica e para futura publicação. Não haverá, porém, qualquer forma de identificação dos participantes.

III – Esclarecimentos e garantias

Será acessível ao participante, a qualquer momento, informações sobre os procedimentos, riscos, benefícios e resultados desta pesquisa, inclusive para sanar dúvidas eventuais.

Ao participante é passível recusar a dar respostas, tirar seu consentimento ou desistir de sua participação a qualquer momento e sem quaisquer ônus ou prejuízos.

Todos os dados colhidos na pesquisa terão asseguradas sua confidencialidade, sigilo e privacidade

IV – Aprovação do Comitê de Ética

Este projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da PUC/ SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo sob o parecer no. 5.323.297. Este Comitê é o órgão responsável por verificar que esta pesquisa atendeu às normas referentes à pesquisas com seres humanos e podem ser contactadas pelos seguintes dados:

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – PUC/ SP

Rua Ministro Godói, 969 – sala 63C

05015-001 – São Paulo/ SP

Telefone: (011) 3670 8466

cometica@pucsp.br

V – Informações de contato com o pesquisador

Pesquisador: ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO

Email: andrelvmello@hotmail.com

Telefone: (071) 991672713

VI – Resultados

Os resultados desta pesquisa comporão um relatório que estará disponível no Banco de Teses e Dissertações da Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (<https://tede2.pucsp.br/>), após a conclusão e aprovação desta pesquisa.

Declaro ter lido o presente termo e aceito voluntariamente a participação neste estudo. Estou ciente de que me é assegurado sigilo absoluto e que, a qualquer momento posso abandonar a pesquisa e cancelar a presente autorização sem quaisquer ônus ou prejuízos. Entendi que qualquer dúvida que tenha sobre esse estudo poderá ser sanada pelo pesquisador, cujos dados de contato constam deste termo e que os resultados desta pesquisa estarão disponíveis publicamente no banco de teses e dissertações da PUC/ SP (<https://tede2.pucsp.br/>), após a conclusão e aprovação do estudo.

Salvador, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO E SÓCIOECONÔMICO

1. TIPO DE NAVIO _____
2. POSTO A BORDO _____
3. REGIME DE EMBARQUE _____
4. IDADE _____
5. COM QUEM MORA? _____

6. É CASADO OU ESTÁ EM UM RELACIONAMENTO ESTÁVEL? SE SIM, HÁ QUANTOS ANOS? _____

7. TEM FILHOS? QUAL IDADE? _____

8. TEM PARENTES PRÓXIMOS? QUAIS? _____

9. DESEMPENHA ALGUMA FUNÇÃO EXTRA? (GESTOR, ENCARREGADO DE ESTAÇÃO RÁDIO, ENCARREGADO DA ENFERMARIA...) _____

10. HÁ QUANTO TEMPO ESTÁ EMBARCADO? _____

11. TEM ALGUMA FORMAÇÃO FORA DO ÂMBITO NAVAL? _____

12. AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA (ANEXO B)

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. O QUE VOCÊ ENTENDE DO DITADO “HÁ OS VIVOS, OS MORTOS E OS HOMENS DO MAR”?
2. O QUE TE LEVOU À MARINHA MERCANTE?
3. VOCÊ PODERIA ME DESCREVER UM DIA DA SUA ROTINA DE TRABALHO?
4. VOCÊ CONSEGUIRIA ME DIZER ALGUNS ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DE SEU TRABALHO?
5. VOCÊ SENTE FALTA DE ALGO DURANTE SEU PERÍODO A BORDO? SE SIM, DE QUE SENTE MAIS FALTA? COMO LIDA COM ISSO?
6. COMO VOCÊ DESCREVERIA SUAS RELAÇÕES A BORDO?
7. COMO VOCÊ DESCREVERIA O QUE SENTE ANTES DO EMBARQUE? E ANTES DO DESEMBARQUE?
8. SE VOCÊ NÃO FOSSE UM MARÍTIMO, QUE PROFISSÃO TERIA? COMO VOCÊ SE SENTE AO PENSAR NISSO?
9. VOCÊ JÁ BUSCOU TRABALHAR EM TERRA? COMO FOI ISSO?
10. QUAIS SEUS PLANOS PARA O FUTURO?
11. SE SEU TRABALHO A BORDO FOSSE UM FILME, QUAL SERIA O TÍTULO? E COMO SERIA O TRAILER DESSE FILME?

APÊNDICE E – TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR

Eu, ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO, RA 00288923, declaro que irei custear essa pesquisa com recursos próprios isentando a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC/SP de qualquer custo financeiro referente a pesquisa que será realizada por mim e orientada pela professora Denise Gimenez Ramos.

ANDRE LUIS VASCONCELLOS DE MELLO

CRP 03/ 21154

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QWLQ-78

Fonte: (REIS JÚNIOR, PILLATI e PEDROSO, 2012) – Reproduzido com autorização dos autores

Prof. Esp. Dálcio Roberto dos Reis Júnior
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)
Ponta Grossa-PR-Brasil

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)
Ponta Grossa-PR-Brasil

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda **todas** as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

| Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho? | | | | |
|--|-------------|---------------|----------|--------------|
| nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, relembrando, pensando apenas nas **últimas duas semanas**.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha a opção que representar melhor a sua realidade.

Muito obrigado!!!

| | | | | | |
|----|---|-------------|---------------|----------------|--------------|
| | Quanto você cuida da sua alimentação? | | | | |
| 1 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Em que medida você avalia sua auto-estima? | | | | |
| 2 | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho? | | | | |
| 3 | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença? | | | | |
| 4 | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho? | | | | |
| 5 | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quanto você se preocupa com sua saúde? | | | | |
| 6 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência? | | | | |
| 7 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família? | | | | |
| 8 | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia o seu acesso a assistência médica no trabalho? | | | | |
| 9 | muito baixo | baixo | médio | bom | muito bom |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho? | | | | |
| 10 | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho? | | | | |
| 11 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho? | | | | |
| 12 | nada | muito pouco | médio | muito | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a qualidade da sua moradia? | | | | |
| 13 | muito ruim | ruim | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|---|-------------|---------------|----------------|--------------|
| | Como você avalia a sua autonomia no trabalho? | | | | |
| 14 | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário? | | | | |
| 15 | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde? | | | | |
| 16 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho? | | | | |
| 17 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças) | | | | |
| 18 | nada | muito pouco | mais ou menos | muita | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho? | | | | |
| 19 | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho? | | | | |
| 20 | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Você pratica exercício físico regular? | | | | |
| 21 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar? | | | | |
| 22 | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho? | | | | |
| 23 | nada | muito pouco | mais ou menos | muito | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários? | | | | |
| 24 | muito baixa | baixa | média | boa | muito boa |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho? | | | | |
| 25 | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Você tem alguma dificuldade para dormir? | | | | |
| 26 | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|--|-------------|---------------|----------------|---------------|
| 27 | Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho? | | | | |
| | muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza? | | | | |
| | muito pouca | pouca | média | muita | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Em que medida você avalia o seu sono? | | | | |
| | muito ruim | ruim | média | bom | muito bom |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Você se sente realizado com o trabalho que faz? | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego? | | | | |
| | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha? | | | | |
| | muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados? | | | | |
| | muito baixa | baixa | média | alta | muito alta |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho? | | | | |
| | muito pouco | pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|--|------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 40 | Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização? | | | | |
| | muito pouco 1 | pouco 2 | médio 3 | muito 4 | completamente 5 |
| 41 | Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho? | | | | |
| | muito pouco 1 | pouco 2 | médio 3 | muito 4 | completamente 5 |
| 42 | Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho? | | | | |
| | muito pouco 1 | pouco 2 | médio 3 | muito 4 | completamente 5 |
| 43 | Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)? | | | | |
| | nada 1 | muito pouco 2 | mais ou menos 3 | bastante 4 | extremamente 5 |
| 44 | Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho? | | | | |
| | muito baixa 1 | baixa 2 | média 3 | alta 4 | muito alta 5 |
| 45 | Em que medida sua família avalia o seu trabalho? | | | | |
| | muito ruim 1 | ruim 2 | médio 3 | bom 4 | muito bom 5 |
| 46 | Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa? | | | | |
| | muito pouco 1 | pouco 2 | médio 3 | muito 4 | completamente 5 |
| 47 | Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa ? | | | | |
| | muito ruim 1 | ruim 2 | média 3 | boa 4 | muito boa 5 |
| 48 | Você sofre com dores estomacais? | | | | |
| | nada 1 | muito pouco 2 | mais ou menos 3 | bastante 4 | extremamente 5 |
| 49 | Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda? | | | | |
| | nada 1 | muito pouco 2 | mais ou menos 3 | bastante 4 | extremamente 5 |
| 50 | Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho? | | | | |
| | nada 1 | muito pouca 2 | média 3 | muita 4 | extremamente 5 |
| 51 | A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais ? | | | | |
| | nunca 1 | raramente 2 | às vezes 3 | quase sempre 4 | sempre 5 |
| 52 | Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho ? | | | | |
| | muito ruim 1 | ruim 2 | média 3 | boa 4 | muito boa 5 |

| | | | | | |
|----|---|-------------|---------------|----------------|---------------|
| 53 | Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54 | Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar? | | | | |
| | nada | muito pouca | média | muita | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar? | | | | |
| | nunca | raramente | às vezes | frequentemente | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56 | Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados? | | | | |
| | nunca | raramente | às vezes | quase sempre | sempre |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57 | Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho? | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59 | Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61 | Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62 | Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho? | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63 | Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64 | Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65 | Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----|---|-------------|---------------|----------|---------------|
| 66 | Em que medida você é respeitado pelo seus colegas e superiores? | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67 | Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68 | Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69 | Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70 | Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar? | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71 | Quanto você se sente estável no seu emprego? | | | | |
| | nada | pouco | médio | muito | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72 | Como você avalia o espírito de camaradagem na sua empresa? | | | | |
| | muito ruim | ruim | médio | bom | muito bom |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73 | Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74 | O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no | | | | |
| | nada | muito pouco | médio | muito | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75 | O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76 | Em que medida você consegue ter acesso rápido as informações no trabalho? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | completamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77 | Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho? | | | | |
| | nada | muito pouco | mais ou menos | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78 | O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho? | | | | |
| | nada | pouco | médio | bastante | extremamente |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Muito obrigado pela sua colaboração!

ANEXO B – INSTRUMENTAL DE AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA

INSTRUMENTAL DE AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICA – 2010

| QUADRO 1 – SITUAÇÃO ECONÔMICA DA FAMÍLIA | | | | |
|--|----------------|---------|-----|--------|
| RENDA BRUTA | | | | PONTOS |
| + DE 100 SM | | | | 21 |
| + DE 60 A 100 SM | | | | 18 |
| + DE 30 A 60 SM | | | | 14 |
| + DE 15 A 30 SM | | | | 12 |
| + DE 9 A 15 SM | | | | 09 |
| + DE 4 A 9 SM | | | | 05 |
| + DE 2 A 4 SM | | | | 03 |
| + DE ½ A 2 SM | | | | 02 |
| ATE ½ SM | | | | 01 |
| TIPO DE RENDIMENTO: | | | | |
| <input type="checkbox"/> salário <input type="checkbox"/> retirada pró-labore <input type="checkbox"/> rendimento financeiro <input type="checkbox"/> aluguéis <input type="checkbox"/> benefícios do governo <input type="checkbox"/> honorários <input type="checkbox"/> aposentadoria <input type="checkbox"/> pensionista <input type="checkbox"/> seguro desemprego <input type="checkbox"/> outros Especificar: _____ | | | | |
| Quadro 2 – Número de membros residentes da família | | | | Pontos |
| 1 a 2 | | | | 06 |
| 3 a 4 | | | | 04 |
| 5 a 6 | | | | 03 |
| 7 a 8 | | | | 02 |
| Acima de 8 | | | | 01 |
| Quadro 3 – Escolaridade dos membros da família | | | | Pontos |
| Superior | | | | 07 |
| Superior incompleto ou Médio completo | | | | 05 |
| Médio incompleto ou Fundamental – Ciclo II completo (até o 9º ano) | | | | 04 |
| Fundamental – Ciclo II incompleto (do 6º ao 8º ano) ou Fundamental – Ciclo I completo (até o 5º ano) | | | | 03 |
| Fundamental – Ciclo I incompleto (até o 4º ano) | | | | 02 |
| Alfabetizado | | | | 01 |
| Analfabeto | | | | 00 |
| Obs.: Especificar o nível educacional dos membros da família. Pontuar somente o maior nível educacional dentre os "responsáveis" (com rendimentos). | | | | |
| Quadro 4 – Habitação | | | | |
| Condição / situação | Pontos | | | |
| | Insatisfatória | Regular | Boa | Ótima |
| Própria | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Financiada | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Alugada | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Cedida | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Outras | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Obs.: Para pontuar condição / situação habitacional: considerar: tipo, modalidade, acomodações, zona e infra-estrutura (água, luz, esgoto e coleta de lixo, telefonia). | | | | |

| Quadro 5 – Ocupação dos membros da família | Pontos |
|---|---------------|
| Empresários: Proprietários na agricultura, agroindústria, indústria, comércio, sistema financeiro, serviços, etc. | 13 |
| Trabalhadores da alta administração: Juizes, Promotores, Diretores, Administradores, Gerentes, Supervisores, Assessores, Consultores, etc. | 11 |
| Profissionais liberais autônomos: Médico, Advogado, Contador, Arquiteto, Engenheiro, Dentista, Representante comercial, Oculista, Auditor, etc. | 10 |
| Trabalhadores assalariados administrativos, Técnicos e Científicos: Chefias em geral, Assistentes, Ocupações de nível médio e superior, Analistas, Atletas profissionais, Técnicos em geral, Servidores públicos de nível superior, etc. | 09 |
| Trabalhadores assalariados da produção, bens e serviços e da administração (indústria, comércio, serviços, setor público e sistema financeiro), ajudantes e auxiliares, etc. | 07 |
| Trabalhadores por conta própria: autônomos - Pedreiros, Caminhoneiros, Marceneiros, Feirantes, Cabelereiros, Taxistas, Vendedores etc. | |
| - Com empregado | 07 |
| - Sem empregado | 06 |
| Pequenos produtores rurais: Meeiro, Parceiro, Chacareiro, etc. | |
| - Com empregado | 05 |
| - Sem empregado | 03 |
| Empregados domésticos: Jardineiros, Diaristas, Mensalista, Faxineiro, Cozinheiro, Mordomo, Babá, Motorista Particular, Atendentes, etc. | |
| - Urbano | 03 |
| - Rural | 02 |
| Trabalhadores rurais assalariados, volantes e assemelhados: Ambulantes, Chapa, Bóia-Fria, Ajudantes Gerais, etc. | 01 |
| OBS.: Aposentado - Relacionar a ocupação em vigor na ativa. Especificar a ocupação dos membros da família. Pontuar somente o maior nível ocupacional dentre os "responsáveis" (com rendimentos). | |

| Quadro 6 – Sistema de pontos para Classificação Socioeconômica | | |
|---|----------------------|---------------|
| Pontos | Classificação | Siglas |
| 0 a 20 | Baixa Inferior | BI |
| 21 a 30 | Baixa Superior | BS |
| 31 a 40 | Média Inferior | MI |
| 41 a 47 | Média | ME |
| 48 a 54 | Média Superior | MS |
| 55 a 57 | Alta | AL |

Fonte: GRACIANO, M. I. G.; LEHFELD, N. A. S. Estudo Socioeconômico: Indicadores e Metodologia Numa Abordagem Contemporânea. **Revista Serviço Social e Saúde**, v. IX, n. 9, p. 167-168. Campinas: UNICAMP, 2010.

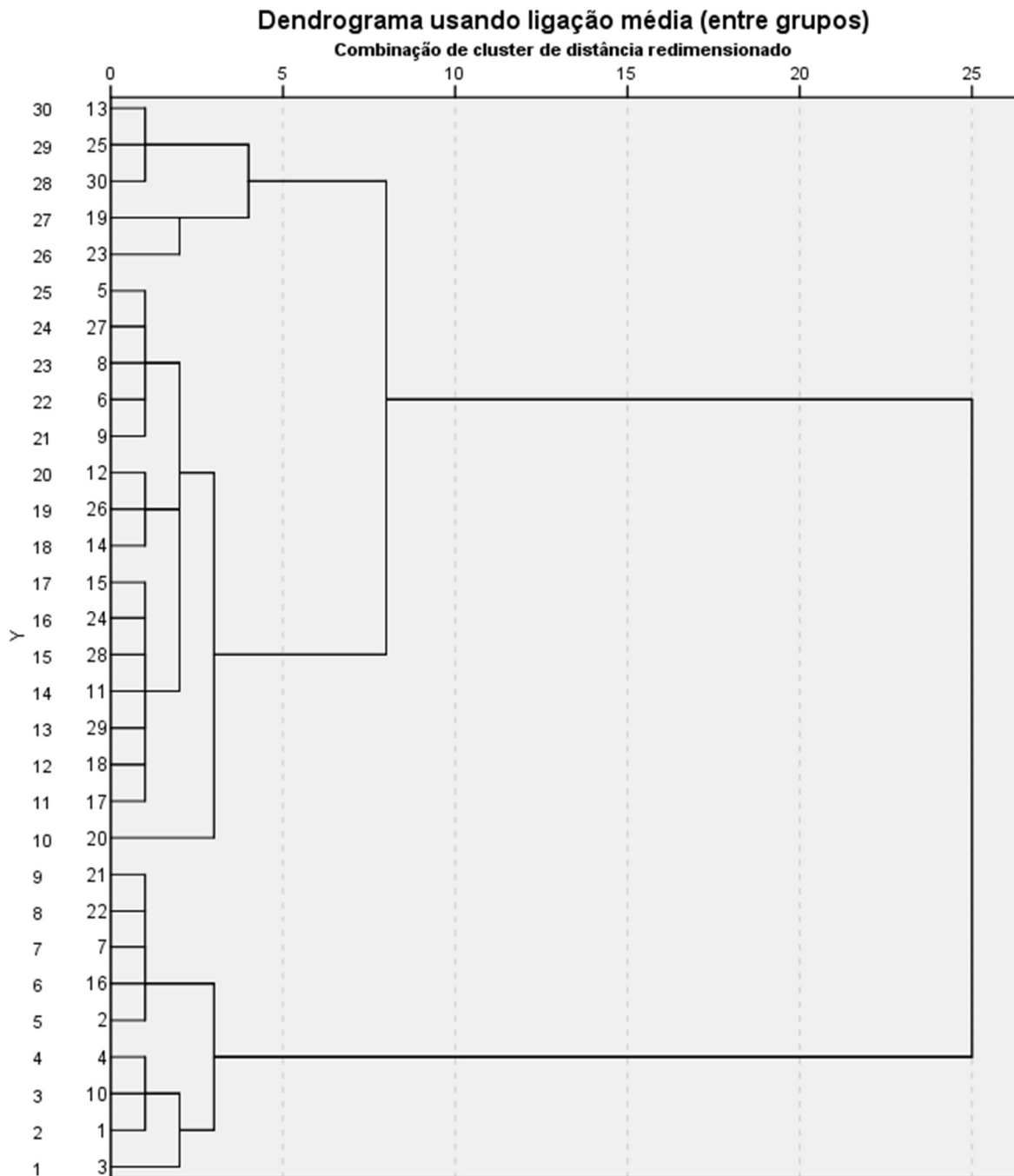
ANEXO C – TESTE DE SHAPIRO-WILK PARA ANÁLISE DE NORMALIDADE DAS VARIÁVEIS NUMÉRICAS OU ORDINAIS

| Variável | Estatística | gl | p |
|-------------------------------|-------------|----|--------|
| Idade | 0,909 | 23 | 0,039 |
| Anos da relação estável | 0,873 | 23 | 0,007 |
| Quantidade de filhos | 0,847 | 23 | 0,002 |
| Renda bruta | 0,847 | 23 | 0,002 |
| Residentes na família | 0,733 | 23 | <0,001 |
| Escolaridade | 0,215 | 23 | <0,001 |
| Habitação situação | 0,406 | 23 | <0,001 |
| Habitação condição | 0,551 | 23 | <0,001 |
| Classificação socioeconômica | 0,722 | 23 | <0,001 |
| Posto a bordo | 0,755 | 23 | <0,001 |
| Tempo de carreiras (anos) | 0,886 | 23 | 0,013 |
| QVT física/saúde | 0,987 | 23 | 0,985 |
| QVT psicológico | 0,931 | 23 | 0,116 |
| QVT pessoal | 0,977 | 23 | 0,857 |
| QVT profissional | 0,967 | 23 | 0,619 |
| QVT Total | 0,988 | 23 | 0,989 |
| Tempo de entrevista (minutos) | 0,980 | 23 | 0,900 |

Nota. gl: graus de liberdade; HSS: *HIV Stigma Scale*; HAT-QoL: *HIV/AIDS-Targeted Quality of Life*

A distribuição normal ocorre apenas quando $p \geq 0,05$.

ANEXO D – DENDROGRAMA – MÉTODO HIERÁRQUICO



ANEXO E – ANOVA COM AS VARIÁVEIS COM INFLUÊNCIA NO MODELO DE AGRUPAMENTO (CLUSTERING) (P<0,05)

| Variável | p-valor* | Interpretação |
|---|----------|---|
| Idade | <0,001 | Cluster 2 com maior idade |
| Quantidade de filhos | <0,001 | Cluster 2 com maior quantidade de filhos |
| Tempo de carreiras (anos) | <0,001 | Cluster 2 com maior tempo de carreira |
| Questões relativas à relação serviço x repouso durante o embarque | 0,001 | Cluster 2 com menor queixa com questões relativas ao balanço entre serviço e repouso durante embarque |
| Confinamento | 0,002 | Cluster 2 com menor confinamento |
| Escore total socioeconômico | 0,040 | Cluster 2 com maior escore socioeconômico |

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

*** Análise ANOVA**