

Condições de Trabalho de Tripulantes Brasileiros em Navios de Cruzeiros Marítimos

Junior Nunes Pacheco¹
Alexandre Panosso Netto²
Guilherme Lohmann³

Resumo

O mercado de cruzeiros marítimos tem apresentado um expressivo crescimento nos últimos anos tanto no Brasil quanto no mundo, consolidando-se como um dos segmentos mais promissores do turismo na atualidade. Um fator fundamental para o sucesso dessa atividade é a função desempenhada pela tripulação a bordo, em geral composta por pessoas de diferentes nacionalidades e perfis. Este artigo, através dos resultados obtidos nos questionários aplicados junto a 20 tripulantes brasileiros, mostrou que uma parte expressiva dos trabalhadores exerce longas jornadas de trabalho, geralmente sem folgas, e com condições de vida e trabalho inadequadas. Entretanto, os aspectos positivos da experiência foram destacados nas respostas, demonstrando que a experiência de trabalho em navios de cruzeiros marítimos pode ser altamente recompensadora.

Palavras-chave: cruzeiros marítimos, condições de trabalho, tripulantes, recursos humanos, Brasil

1. Introdução

O crescimento do segmento de cruzeiros marítimos no país atrai cada vez mais a atenção de profissionais que procuram empregos em navios que percorrem a costa nacional e mares internacionais.

No Brasil, há mais de uma dezena de agências especializadas em recrutamento de trabalhadores para companhias marítimas. Em geral as vagas disponíveis para os tripulantes

¹ Graduado em Lazer e Turismo pela Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH/USP). E-mail: juniorp@usp.br

² Doutor em Ciências da Comunicação e professor no Curso de Lazer e Turismo da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH/USP). E-mail: panosso@usp.br

³ Doutor em Tourism Management e professor na School of Tourism and Hospitality Management, Southern Cross University (campus Gold Coast, Austrália). E-mail: lohmann.gui@gmail.com

brasileiros são para os cargos mais básicos, como funções referentes ao restaurante, cozinha, bar, limpeza, recreação, vendas, recepção, fotografia e manutenção.

O objetivo geral dessa investigação foi analisar as condições de trabalho destes tripulantes brasileiros, destacando a carga horária de trabalho, as condições de lazer, treinamento, segurança, saúde, aspectos positivos e negativos da experiência de trabalhar a bordo entre outros fatores.

A primeira consideração é que, embora o interesse e a divulgação de trabalho em navios de cruzeiros marítimos sejam grandes, há carência de estudos relacionados ao tema no Brasil, justificando a elaboração deste projeto.

2. Aspectos gerais e revisão da literatura

Poucos são os autores brasileiros que se debruçaram sobre o tema, entre eles destacamos Amaral (2002), Palhares (2002), Cecchini (2007) e Ribeiro (2007). Internacionalmente existem várias referências, entre os quais serão destacadas algumas a seguir.

Gibson (2008), afirma que a maior parte dos estudos existentes foca trabalhadores mal remunerados e oriundos de países pobres, que representam grande parte, mas não a totalidade dos funcionários. Seu estudo trata também da complexidade deste mercado e da necessidade de desenvolver e aumentar o status de seus profissionais.

Weaver (2005) analisa o uso de metáforas usadas por pesquisadores que estudam emprego relacionado à área de turismo. O trabalho na área de turismo, neste caso, é equiparado ao teatro, no qual os profissionais são “atores” que assumem “papéis” utilizando-se de improvisação para a performance no “palco”, ou seja, no ambiente de trabalho.

O estudo de Mather (2002) traça um quadro sobre as más condições de trabalho enfrentadas pelos tripulantes das principais companhias marítimas do mundo. Este estudo aponta que 95% dos trabalhadores em navios trabalham 7 dias por semana. As jornadas de trabalho podem variar de 10 a 16 horas diárias, e 2/3 das pessoas trabalham mais de 10 horas por dia, entre vários outros abusos. De acordo com a autora, homens em posição de autoridade dentro dos navios usam seu poder para obtenção de favores sexuais. Há vários casos deste tipo de abuso, envolvendo tanto homens quanto mulheres.

Klein (2001), por sua vez, mostra que a idéia de glamour, liberdade e diversão que a maior parte das pessoas associa aos navios de cruzeiros marítimos não é a mesma compartilhada por grande parte dos trabalhadores nos navios.

Frantz (1999) cita as condições inapropriadas de trabalho de tripulantes oriundos principalmente de países pobres, e afirma que são comuns casos de pessoas que, temendo represálias ou demissão, omitem doenças e não reportam abusos por parte de seus superiores. O autor conclui sua análise tratando da jurisdição. Em muitos casos, os trabalhadores são representados por uniões que representam seus direitos sem sequer terem consciência ou poder sobre estes acordos. Cláusulas contratuais restritivas também são problemas constantes.

A bandeira que um navio opera demonstra em qual país ele está registrado, e conseqüentemente a quais leis nacionais está submetido e qual país é responsável por monitorar suas condições de trabalho e segurança.

Alguns navios estão registrados sob bandeiras nacionais como Grécia, Reino Unido e Itália, estando, portanto, submetidos às leis destes países. Entretanto, de acordo com Mather (2002), isso não ocorre na maior parte dos casos, pois companhias escolhem operar com bandeiras do Panamá, Bahamas e Libéria, pois são países com fracas leis trabalhistas frente aos padrões internacionalmente exigidos. Em outras palavras, os registros de bandeiras de conveniência oferecem facilidades fiscais e incentivos diversos, além da não imposição de vínculo entre o navio e o Estado de registro. Isso decorre devido a estes estados não serem signatários de importantes tratados e convenções marítimas internacionais.

A Federação Internacional dos Trabalhadores de Transportes lançou oficialmente, no Congresso Internacional de 1948, em Oslo, Noruega, uma campanha internacional contra as bandeiras de conveniência, que persiste até os dias atuais. Para a Federação, os proprietários abandonam as bandeiras de seus próprios países em busca de mão-de-obra mais barata possível, com os mais baixos graus de treinamento e segurança.

O processo de recrutamento é feito em geral por empresas e especializadas que servem como elo entre o futuro tripulante e as companhias marítimas. Os contratos são de 3 a 10 meses e de acordo com o desempenho o tripulante pode ser chamado novamente a trabalhar na empresa.

O perfil básico exigido do candidato ao trabalho em navios, para a maioria das funções nas quais são contratados brasileiros, é ter entre 18 e 35 anos, falar inglês fluente, e ter experiência na posição aplicada.

De maneira geral, as funções de trabalho dentro de um navio de cruzeiro marítimo podem ser divididas em três categorias: Officers - São os oficiais, como o comandante, sub-comandante, engenheiro e chefes de departamento; Staff - Tripulantes de atividades burocráticas, recepção,

recreação, segurança, bailarinos, músicos; Crew - Tripulantes de funções gerais, limpeza, cozinha, serviços. Ex: garçons, auxiliares de cozinha e camareiros.

Em relação à remuneração, há expressiva variação quanto à quantia recebida, dependendo de fatores como cargo, nível de escolaridade e fluência em outros idiomas, além do recebimento de gorjetas, que pode representar muitas vezes a maior parte da remuneração final mensal.

No lazer e no turismo, simpatia e cordialidade são dois dos aspectos chaves na contratação de profissionais. Em navios de cruzeiros marítimos, com a predominância de consumidores das classes média e alta, o nível de exigência por excelência de serviços é ainda maior.

Em todo mundo, existe uma idéia disseminada em relação à hospitalidade e ao bom humor dos trabalhadores brasileiros. Candian Junior (2004), em artigo destacou a rápida adaptação do brasileiro e o bom humor no atendimento. Esta visão contribui positivamente para a contratação de profissionais brasileiros que ainda, em virtude da sua diversidade cultural e racial, são vistos como mais tolerantes a diferentes costumes.

Porém há também aspectos negativos, pois percebe-se o brasileiro como emotivo, consciente de seus direitos (ou seja, reclamações mais freqüentes contra o empregador) e com tendência maior a desistir do trabalho em navios.

3. Considerações metodológicas

O projeto foi realizado mediante a combinação da pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa feita por meio de questionários respondidos por 20 pessoas que trabalharam e que ainda estavam trabalhando em navios de cruzeiros. Foram aplicados questionários, de forma a verificar as condições de trabalho enfrentadas por eles. Calcula-se que o tempo médio necessário para responder ao questionário completo tenha sido de 15 minutos.

Para evitar distorções nos resultados da pesquisa, os dados analisados foram tanto de tripulantes que embarcaram com sucesso nos navios como dos que tiveram algum tipo de problema ou desistiram do contrato. O objetivo foi saber a opinião de um grupo o mais heterogêneo possível. Portanto, a diversidade de perfis entrevistados proporcionou uma gama maior de informações e pontos de vista para o trabalho, ampliando a compreensão de diferentes problemas enfrentados nas variadas posições exercidas a bordo de um navio.

As entrevistas foram feitas entre agosto de 2008 e julho de 2009, de acordo com o desenvolvimento do projeto e dos contatos que foram adquiridos por indicação de pessoas que

trabalham com esse segmento. Foi utilizada a internet como forma de conhecer e submeter o questionário para perfis variados, através de e-mail e busca em redes sociais.

Como forma de estudo e análise dos dados, foi utilizado o método quanti-qualitativo, pois as respostas dos questionários permitem esta forma de análise. O questionário foi estruturado de forma que as perguntas propostas colaboraram para alcançar os objetivos do trabalho, ou seja, houve ênfase nas questões que analisavam aspectos das condições de trabalho.

As respostas às questões 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 20 e 21 foram analisadas de forma quantitativa, com tabulação e análise dos dados. Os casos em que as questões permitiam comentários adicionais foram devidamente considerados.

As respostas das questões 3, 4, 5, 6, 12, 14, 15 e 19, por sua vez, foram analisadas de forma que se buscou a percepção das próprias pessoas que responderam os questionários. As respostas foram reunidas, os dados foram interpretados e por fim chegou-se a uma nova tabulação em que aparecem apenas as essências das respostas, conforme sugere o esquema de Panosso Netto (2005, p.119):



As respostas das perguntas abertas foram colocadas, no primeiro quadro de tabulação, em sua forma integral e sem correções (reunião dos dados). No segundo quadro (interpretação de dados) foram destacadas as idéias fundamentais de cada uma das respostas. No quadro final (nova compreensão), procurou-se chegar ao significado fundamental do que cada entrevistado quis dizer.

Desta forma, com os dados coletados e analisados, foi possível uma nova compreensão do objeto pesquisado, alcançando a definição de sua essência a partir do grupo entrevistado.

Para as demais questões (fechadas) os dados foram tabulados sendo necessário calcular a média aritmética simples ou porcentagem, nos casos pertinentes.

Em algumas questões (como idade e sexo dos entrevistados e empresa para a qual trabalharam), os dados foram somente ordenados de forma a termos um perfil dos entrevistados,

servindo como fonte de referência. Desta forma, foram feitos somente comentários gerais destas e uma análise mais elaborada das questões relacionadas aos objetivos da pesquisa.

Todos os entrevistados foram informados sobre a confidencialidade absoluta dos dados, impedindo desta forma eventuais retaliações e danos de imagem, além de possibilitar maior segurança para responder as questões com o maior nível de sinceridade e liberdade possíveis.

4. Análise de dados

4.1 Perfil dos entrevistados

Os entrevistados estavam fora do navio no momento da pesquisa, sendo que 57.2% possuíam carta de retorno (destes, 81,8% para o mesmo navio, e 18.2% para outros), e 42.8% não pretendem mais trabalhar no setor.

Da amostragem total de 20 pessoas, 11 são mulheres e 9 homens. A faixa etária média é de 25,5 anos, sendo o mais jovem entrevistado com 20 anos e o mais velho com 35. Cada entrevistado trabalhou em média 17.6 meses em cruzeiros marítimos, levando-se em conta que alguns já trabalham há vários anos.

O tempo médio de contrato de cada um foi de 7.5 meses, e 73.9% afirmaram ter cumprido o acordo até o final, porém 26.1% abandonaram os navios antes do prazo acordado.

Entre as principais ocupações exercidas pelos entrevistados, estão assistente de garçom, atendente da tripulação, garçonete, atendente de bar, funções no front desk, cobrador de cassino, funções administrativas e em lojas.

4.2 Quadro geral de notas

Considerando as funções que exerceram por mais tempo nas principais companhias que trabalharam, foram atribuídas as seguintes notas médias para os quesitos abaixo, sendo: 0- Não se aplica; 1- Péssimo; 2- Ruim; 3 - Regular 4 - Bom; 5 – Excelente.

Quadro 1 – Notas médias

| Quesitos | Nota |
|---|-------------|
| 13.1 Grau de satisfação com as condições gerais de trabalho oferecido | 3.5 |
| 13.2 Grau de satisfação com relação às condições de vida a bordo | 3.3 |
| 13.3 Grau de satisfação com relação às condições de habitação na sua cabine | 3.4 |

| | |
|---|-----|
| 13.4 Grau de satisfação com o relacionamento pessoal com os demais tripulantes | 4.4 |
| 13.5 Grau de satisfação com o relacionamento profissional com os demais tripulantes | 3.6 |
| 13.6 Grau de satisfação com o salário recebido | 3.4 |
| 13.7 Grau de satisfação com a comida que lhe era servida no refeitório | 2.3 |
| 13.8 Grau de satisfação com o lazer que tinha a bordo | 2.9 |
| 13.9 Avaliação quanto a oportunidade para praticar esportes a bordo | 2.6 |
| 13.10 Grau de satisfação com a frequência que se comunicava com a família ou amigos em terra | 3.1 |
| 13.11 Grau de treinamento, aptidão e qualificação que você possuía para desenvolver este trabalho | 4.0 |
| 13.12 Grau de satisfação com a segurança que recebia para exercer o seu trabalho | 3.5 |
| 13.13 Caso você tenha ficado doente ou sofrido algum acidente de trabalho, avalie o tratamento recebido | 3.0 |

4.3 Motivação

Dos entrevistados, 85% afirmaram ter atingido o objetivo inicial de motivação, contra 15% que alegam o contrário. As motivações mais citadas foram: conhecer novos lugares, culturas e pessoas; aprendizado/prática de novos idiomas; remuneração maior e experiência profissional.

Observa-se que embora a questão financeira tenha sido bastante citada, o fator de experiência cultural e pessoal foi igualmente priorizado. De forma geral, pode-se dizer que o perfil do tripulante brasileiro entrevistado, embora também pautado pela questão financeira, é possivelmente mais abrangente do que o encontrado em países de realidade mais pobre, pois o interesse cultural mostra-se como central para a motivação

4.4 Carga horária e remuneração

Dos entrevistados, 90% afirmaram que trabalham 7 dias por semana quando embarcados. Em relação à carga horária de trabalho, a média foi de 10.8 horas por dia. O excesso de trabalho é um dos quesitos com avaliação negativa. Grande parte dos tripulantes se mostrou insatisfeito em relação ao fato de não haver dias de folga durante todo o contrato, somente ‘horas livres’, entre as jornadas. Como cita um deles: “Todo tripulante ao embarcar deve esperar uma rotina de trabalho diária e pesada. O navio não pára, então o trabalho também nunca termina”.

Esta rotina leva a reflexos na motivação, saúde, sono, relacionamentos e tempo livre para atividades pessoais. Observa um entrevistado: “Essa carga horária faz com que seja impossível ter um dia para se restabelecer física e psicologicamente. Acaba minando a motivação”.

Para os entrevistados, o fato de terem somente “horas” de folga dificulta o contato com os pontos turísticos, havendo pouco ou tempo algum para conhecer as cidades nas quais os navios atracam. Alimentação e relacionamento com outros tripulantes também sofrem o impacto deste estilo de jornada, pois algumas vezes há pouco tempo para efetuar as refeições e para interagir em momentos de lazer com outras pessoas.

Há, entretanto, os que analisaram positivamente a jornada. Como exemplo, um dos entrevistados cita: “(...) é possível tanto descansar quanto aproveitar a vida a bordo, basta saber se organizar”.

A nota média de grau de satisfação com o salário recebido foi de 3.4, em uma escala de 0 (não se aplica) a 5 (excelente) conforme quadro 1. A nota neste quesito mostra que os tripulantes ficaram, em geral, razoavelmente satisfeitos com a remuneração. Um dos fatores a serem considerados neste aspecto é que, embora os ganhos em certos casos não fossem altos, deve-se levar e conta que os gastos básicos, como alimentação e alojamento, são fornecidos sem custos nos navios, fazendo com que praticamente todo o salário recebido fosse “livre”.

4.5 Lazer e alimentação

Em relação ao grau de satisfação com a comida servida no refeitório, a nota média foi de 2.3. Uma das dificuldades em relação a este quesito é a adaptação a comidas e temperos diferentes da culinária típica do Brasil, pois muitas vezes os responsáveis pela cozinha dos tripulantes são de diferentes nacionalidades.

Sobre a satisfação com o lazer a bordo, a nota média foi de 2.9. Como cita um tripulante: “Durante as horas de folga podíamos sair do navio, se o mesmo estivesse atracado no porto, fazer academia, ver algum filme ou até mesmo dormir, enfim eram nessas pequenas horas que você poderia desfrutar de algum prazer fora do serviço”. A possibilidade de leitura de livros também foi citada como uma opção de lazer a bordo.

Questionados sobre a oportunidade de praticar esportes no navio, a média foi de 2.6. É preciso frisar que os tripulantes, em geral, não possuem acesso as mesmas áreas de lazer dos passageiros, mas sim a locais específicos para os trabalhadores, espaços bem mais modestos.

Deve-se também levar em conta que a prática de atividades esportivas demanda tempo e energia disponíveis, elementos que em geral não fazem parte de maneira ampla do cotidiano dos tripulantes brasileiros entrevistados.

4.6 Segurança, treinamento e saúde

No princípio da viagem, a adaptação em alguns casos costuma ser difícil, e 45% afirmaram que se sentiram mal nos primeiros dias de embarque. Dos que responderam positivamente a esta questão, foram citados dois tipos de problemas: físicos e psicológicos.

Na parte física, náuseas, enjoos, problemas intestinais, cansaço, sono e dores de cabeça ocorreram com alguns dos tripulantes. Os tripulantes que ficaram doentes ou tiveram algum acidente de trabalho deram a nota média de 3.0 para o tratamento recebido.

No campo psicológico, foram citados o choque cultural e a dificuldade de adaptação. Uma entrevistada afirmou que se sentiu mal, “mas não por enjôo ou coisa parecida. Me senti mal pelo choque cultural mesmo, e por ter sido a minha primeira vez fora do país e sozinha...”.

Podemos observar a dificuldade de adaptação com outra entrevistada, que afirmou

Eu me senti muito mal, pois é totalmente diferente do que a gente acha quando vai trabalhar num navio! Estamos indo para trabalhar, mas eu acredito que no nosso inconsciente a gente acha que vai passear, ter vida boa e conhecer lugares novos! E não é nada disso! (...)Você tem que começar a trabalhar assim que pisa os pés no navio! Sem experiência eu quase enfartei nos meus primeiros dias.. Só queria gritar “sooocorro me tirem daqui!”, mas resolvi ser forte! Na vida de navio você precisa falar, precisa ser forte (...) Precisa antes de tudo QUERER ESTAR ALI!

Em relação ao grau de treinamento, aptidão e qualificação para o desenvolvimento do trabalho, os tripulantes atribuíram uma nota alta, 4.0, já o grau de satisfação com a segurança recebida para exercer o trabalho recebeu nota média 3.5.

A maior parte dos entrevistados julgou-se bem treinada e com condições de segurança no trabalho adequadas. Há uma carga horária grande de treinamentos e cursos sobre problemas como incêndio, abandono, situações de risco, entre outros, havendo carga teórica e prática. Uma pequena parte dos tripulantes citou o fato de os treinamentos serem muito teóricos e dificuldades para seguir os procedimentos de segurança em situações reais de perigo.

4.7 Relacionamentos e discriminação

Questionados se sofreram algum tipo discriminação por parte da empresa de cruzeiros durante o exercício do trabalho, 65% dos entrevistados afirmaram que não, e 35% que sim. Nas

respostas positivas, foram citados: preconceito contra brasileiros (que muitas vezes ficavam com os piores trabalhos), protecionismo entre nacionalidades e diferença de tratamento de acordo com o cargo exercido.

Em relação ao tratamento e imagem dos brasileiros, um tripulante afirmou:

A princípio brasileiros são pré-julgados como preguiçosos, “bocudos” e impontuais, só você com o tempo que poderá mudar sua imagem dentro de um navio sendo brasileiro, pois em um trabalho que se confronta mais de 20 nacionalidades é comum esse pré-julgamento, porém esse preconceito se faz por merecer, pois muitos embarcam com o intuito de conhecer o mundo sem a vontade real de trabalhar.

Sobre o protecionismo entre nacionalidades, um entrevistado diz: “A empresa que eu trabalhei é italiana, logo, todos meus chefes eram italianos, e promoções e bônus geralmente iam para tripulantes italianos”. Além disso, um entrevistado afirmou que “existia um protecionismo entre as nacionalidades, onde os indianos favoreciam os indianos, os filipinos se protegiam”.

Em relação à discriminação ou assédio (moral ou sexual) por parte de outro tripulante durante o trabalho, 70% não tiveram problemas e 30% responderam que sim, e destes últimos foram citados: cantadas e brincadeiras de pessoas de diferentes orientações sexuais, rixas entre funcionários e auto-proteção de pessoas da mesma nacionalidade.

Sobre assédio sexual, um tripulante disse: “Cantadas e brincadeiras vindas de pessoas de diferentes orientações sexuais são constantes. Já na parte profissional tinha um bom relacionamento com chefes e colegas de trabalho e nunca sofri nada”.

Houve ainda problemas que levaram a conseqüências mais sérias. Uma tripulante, sem fornecer maiores detalhes sobre o ocorrido, chegou a fazer uma denúncia: “porém após eu denunciar a pessoa para o gerente de recursos humanos, esta pessoa imediatamente levou uma advertência, que o impedia de ser promovido, aplicar para outra função ou departamento e mudar de navio durante 12 meses”.

Em relação ao relacionamento pessoal com os demais tripulantes, foi atribuída a nota média de 4.4, enquanto o relacionamento profissional teve nota inferior, de 3.6, possivelmente devido às rixas e dificuldades de relacionamento citadas. Entretanto, para ambos os casos as notas são altas.

No quesito satisfação com a frequência de comunicação com a família e amigos em terra, a nota média foi 3.1. A acessibilidade à internet, devido a preços elevados de acesso ou falta de *notebook* pessoal, em alguns casos dificultou este processo. O pouco tempo para sair do navio e

ficar nas cidades, onde possivelmente o acesso a meios de comunicação é maior, também pode ser uma justificativa para a nota não ter sido mais elevada.

4.8 Aspectos positivos e negativos

Em relação aos problemas encontrados a bordo, os tripulantes citaram principalmente as longas jornadas de trabalho, desgaste físico, stress, choque cultural, distância de familiares e amigos, dificuldades de adaptação ao novo estilo de vida e de trabalho, alimentação, falta de privacidade e relacionamentos com pessoas de diferentes culturas.

A carga horária elevada, sem dias de folga, foi uma das dificuldades mais citadas, conforme ilustra o depoimento de um tripulante: “O horário de trabalho é muito extenso, com alguns intervalos. Eu trabalhei no primeiro contrato de 8 meses, e não tive nenhum dia de folga. As folgas eram realizadas no período da tarde, ou seja, você ficava livre das 10 as 16 horas a cada 20 dias”.

Outro tripulante reclamou em relação a “pagamentos menores do que os prometidos e abuso de trabalho sem ganho de hora extra”. Foi levantado pelos entrevistados também o desgaste físico e emocional relacionados à jornada de trabalho, além das regras, treinamentos e disciplina exigidos pelas companhias marítimas.

Outra dificuldade bastante mencionada foi a distância de familiares e amigos no Brasil, como um entrevistado se reportou: “a maior dificuldade foi o afastamento da minha família e amigos, principalmente em datas especiais como aniversários, casamentos...”.

A falta de privacidade e o fato de ter que dividir a cabine com pessoas desconhecidas também gerou desconforto para alguns entrevistados. A adaptação com a alimentação, em muitos casos preparadas por pessoas de outros países, também foi mencionada.

Alguns entrevistados citaram ainda o choque cultural, ao terem que aprender a lidar com tripulantes de várias nacionalidades e costumes, o que gerou dificuldades de relacionamentos e de comunicação em alguns casos.

Sobre os aspectos positivos, foram mencionados principalmente o contato com diferentes culturas, conhecer novos países, desenvolvimento e aprendizado de novos idiomas, experiência profissional e de vida e o dinheiro acumulado.

A possibilidade de conhecer vários lugares do mundo foi bastante citada. Segundo uma entrevistada: “cada dia estamos num país diferente, conhecendo lugares novos todos os dias (...) Não há valor no mundo que possa pagar o que a gente aprende e vive num navio!”.

O contato com passageiros e tripulantes de nacionalidades possibilitou o desenvolvimento de idiomas em grande parte dos casos.

No campo cultural, foram citadas a criação de amizades e redes de relacionamentos. Foi positivo “trabalhar em equipe de culturas, etnias e religiões diferentes”, disse um entrevistado.

Alguns tripulantes citaram a questão financeira. Um tripulante disse que havia “a possibilidade de juntar dinheiro, já que a bordo todos os custos básicos são cobertos pela cia”.

Diante dos aspectos positivos e negativos da vida a bordo, os tripulantes foram questionados se trabalhariam novamente a bordo e se indicariam esta experiência para algum amigo. A grande maioria recomendaria e trabalharia novamente em navios. Nenhum dos entrevistados disse que não indicaria a experiência. O comentário mais crítico foi do tripulante que afirmou “não recomendo se meu amigo tiver um serviço bom na sua cidade, perto da família e amigos”. Entretanto, mesmo neste comentário, não está descartada totalmente a possibilidade de indicação, e sim de não recomendação na situação citada.

4.9 Condições de trabalho e de vida

Os tripulantes atribuíram a nota média de 3.5 para o grau de satisfação com as condições gerais de trabalho oferecidas. De forma geral, houve uma divisão entre comentários positivos e negativos, com pequena predominância dos que aprovaram as condições oferecidas. Alguns tripulantes optaram por fazer somente comentários pontuais, sobre problemas específicos.

Observa-se entre os tripulantes satisfeitos a citação de problemas específicos, ligados a aspectos como falta de materiais, relacionamento com passageiros e treinamentos.

Do grupo insatisfeito com as condições de trabalho, os principais motivos foram as longas jornadas de trabalho, cobrança e pressão no trabalho, falta de material, cansaço, alimentação e uniformes (inadequados para o frio, ou não fornecidos gratuitamente).

Em outra crítica ao excesso de horas de trabalho, um tripulante cita: “o pior da posição que eu fui, é que trabalhamos demais. Sem tempo para cuidar de nós mesmos”.

A rigidez da rotina de trabalho pode ser observada neste depoimento:

Assim que cheguei a bordo, no mesmo dia já fui trabalhar, fui orientada sobre o que fazer, porém não fui treinada, aprendi ‘na marra’. Tive que comprar o uniforme e a cinta

e sapatos de segurança. Chegar atrasado era tolerância zero, era pressionada a servir os hóspedes excelentemente, seguindo as regras da empresa com supervisão desde o supervisor até o capitão.

Sobre as condições de vida a bordo, a nota média foi de 3.3. Os principais problemas citados estão relacionados às cabines, restrições de atividades, alimentação, relacionamento com tripulantes, carga horária (restando pouco tempo para o lazer), entre outros aspectos pontuais.

Foi analisada também a diferença de condições de vida entre tripulantes pertencentes a *staff* e ao *crew* do navio: “Na primeira vez que embarquei, como *crew cleaner*, as condições eram péssimas. Tinha que usar (e limpar) banheiros públicos e as cabines eram horríveis. A partir do segundo contrato, tinha status de *staff* com banheiro próprio e gente que limpava as cabines todos os dias (trocavam toalhas ...). A diferença da comida também é grande entre status *crew* e *staff*”, disse um entrevistado.

Em relação às condições de habitação na cabine, a nota média foi de 3.4. Entre os problemas citados estão o fato de ter que dividir a cabine com várias pessoas, pequeno espaço e falta de privacidade.

A alimentação e o lazer nos navios foram criticados por alguns: “Emagreci 15 kg em 8 meses, devido a péssima alimentação servida no refeitório e horas trabalhadas. Esporte era impossível, porém o navio possuía uma academia. Referente a lazer somente nos intervalos onde podíamos sair para passear ou então nas festas realizadas a noite no *crew bar*”, diz um entrevistado.

Para parte dos tripulantes, a vida a bordo apresentava condições favoráveis, como citou um entrevistado:

Viver no local onde se trabalha, acabou tornando-se uma república estudantil com um porém: ao invés de estudar as pessoas trabalhavam. Tirando o trabalho, a vida era bastante divertida, a convivência com pessoas de outros países, tentando escapar das regras da Marinha. Havia refeitório para o café da manhã, almoço e jantar, havia bar, sei que alguns navios têm piscina para a tripulação. Em nossos tempos livres, podíamos sair do navio e passear pela cidade onde o navio estava parado. Bem interessante.

Outro tripulante teve a seguinte opinião: “Minha função me dá direito a uma cabine *single*, camareiro e acesso a área de passageiros, inclusive para usar os restaurantes. Eu posso eventualmente sair em excursões e tenho horas de folga, que posso utilizar tanto dentro quanto fora do navio”.

5. Considerações finais

A despeito da visão romântica do trabalho em navios, muitas vezes a realidade se mostra frustrante para boa parte dos tripulantes. Longas jornadas de trabalho, em geral sem folgas semanais, e condições de trabalho e de vida inadequadas fazem parte da rotina de considerável parte dos modernos transatlânticos.

Estrategicamente operando suas atividades através de “bandeiras de conveniência”, grandes companhias marítimas evadem leis que seriam aplicadas nos países de origem. Diante disto, algumas das principais reclamações dos tripulantes brasileiros entrevistados nesta pesquisa simplesmente não podem ser verificadas e amparadas por órgãos ou leis nacionais.

A experiência de trabalho em navios é altamente recompensadora, e prova disso é que a maior parte dos entrevistados realçaram seus aspectos positivos, manifestando o interesse em voltar a trabalhar e indicando a experiência para amigos. Deve haver, contudo, uma adequação destas companhias marítimas para o cumprimento de padrões mínimos de direitos destes trabalhadores, fato que só será concretizado com maior pressão e fiscalização por parte de governos, associações e sociedade civil.

Devido a limitações metodológicas e do número de entrevistados, esta pesquisa não se propõe a tecer conclusões gerais e definitivas sobre o tema, mas certamente contribui como fonte de pesquisa para estudiosos e interessados na área de lazer e turismo. Além disso, os problemas que emergiram certamente sugerem que outros estudos podem ser efetuados de forma analisar com maior profundidade este complexo setor.

6. Referências

AMARAL, Ricardo. **Cruzeiros marítimos**. 2 ed. Barueri -SP, Manole, 2006.

AMARAL, Ricardo. **Marketing de cruzeiros marítimos, estratégias da *Royal Caribbean* no Brasil**. São Paulo: Dissertação de Mestrado. USP, 2002.

BAUM, Tom. ‘**Making or breaking the tourist experience: the role of human resource management**’, pp. 94–111 in C. Ryan (ed.) *The Tourist Experience*. London: Continuum. 2002.

CARTWRIGHT, R., BAIRD, C., **The development and growth of the cruise industry**. Reino Unido, Butterworth-Heinemann, 1999.

CECCHINI, E.F. Capacitação de pessoas em cruzeiros marítimos. In: *IV Seminário da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Turismo* São Paulo, 27 a 28 de agosto de 2007.

FRANTZ, Douglas. **For cruise ships' workers much toil, little protection.** The New York Times, 24 December, A1, 1999.

GIBSON, Philip. **Cruising in the 21st century. who works while others play?** International Journal of Hospitality Management 27, p. 42-52, 2008

KLEIN, A. Ross. **High seas, low pay: working on cruise ships.** Our Times: Canada's Independent Labour Magazine, 2001.

MATHER, C. **Sweatships: what it's really like to work on board cruise ships.** London: International Transport Workers' Federation. 2002.

PALHARES, Guilherme Lohmann. **Transportes turísticos.** São Paulo, Aleph, 2002.

PANOSSO NETTO, Alexandre. **Filosofia do turismo – teoria e epistemologia.** São Paulo, Aleph, 2005.

RIBEIRO, O.C.F. Os profissionais do Lazer nos Cruzeiros Marítimos: Navegar é Preciso? In: *IV Seminário da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Turismo*, São Paulo, 27 a 28 de agosto de 2007.

WEAVER, A. Interactive Service Work and Performative Metaphors: The Case of the Cruise Industry. *Tourist Studies*, Vol. 5, No. 1, 5-27 -2005.

Referências eletrônicas

CANDIAN JR, B., 2004 <http://www.etur.com.br/conteudocompleto.asp?idconteudo=2740>
acesso em 01/04/2009.

CLIA, 2006. Cruise industry overview. Retirado dia 25 de abril de 2008, de:
http://www.cruising.org/press/overview%202006/ind_overview.cfm

<http://www.abremar.com.br/html/171207.html> / acesso em 05/05/2008.

<http://www.admiraltylawguide.com/conven/stcw1978.html> / acesso em 05/05/2009.

<http://www.itfglobal.org/seafarers/index.cfm> / acesso em 04/10/2009.