

FELICIDADE E CANSAÇO NO TRABALHO EM ALTO-MAR: REFLEXÕES FILOSÓFICAS

HAPPINESS AND TIREDNESS AT WORK ON THE HIGH SEAS: PHILOSOPHICAL REFLECTIONS

Leonardo Fernandes dos Santos

RESUMO: Este ensaio filosófico se propõe a discutir a felicidade e o cansaço de marítimos. Para isso, fundamenta-se a discussão no Guidelines on fatigue da IMO, nas filosofias de Plotino e Byung-Chul Han e em relatos de marítimos com base nos registros encontrados na literatura acadêmica brasileira. O objetivo do ensaio é problematizar e discutir o cansaço do marítimo, as causas e possíveis caminhos para a redução. Reduzir o cansaço implica em reduzir os riscos de fadiga e promover mais segurança nas operações a bordo. Uma das considerações finais é que pode existir uma inversão de valores no trabalho em alto-mar, priorizando o trabalho acima dos limites do ser humano, o que leva ao aumento da incidência de fadiga.

Palavras-chave: Filosofia; felicidade; fadiga; cansaço; Marinha Mercante.

ABSTRACT: This philosophical essay aims to discuss the happiness and tiredness of seafarers. To this end, the discussion is based on the IMO's Guidelines on Fatigue, the philosophies of Plotinus and Byung-Chul Han, and reports from seafarers based on records found in Brazilian academic literature. The objective of the essay is to problematize and discuss seafarers' tiredness, its causes, and possible ways to reduce it. Reducing tiredness implies reducing the risks of fatigue and promoting greater safety in onboard operations. One of the final considerations is that there may be a reversal of values in offshore work, prioritizing work above human limits, which leads to an increase in the incidence of fatigue.

Keywords: Philosophy; happiness; fatigue; tiredness; Merchant Navy.

1 INTRODUÇÃO

O cansaço é um dos problemas que podem ocorrer para quem trabalha embarcado na Marinha Mercante, seja em navios ou plataformas. Uma das consequências do cansaço acumulado é a fadiga, que afeta a qualidade do trabalho, reduzindo-a, o que pode aumentar o risco de acidentes. O trabalho em alto-mar tem como um dos pilares a segurança. Compreender caminhos para a redução do cansaço é avançar não somente para a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também reduzir os riscos de fadiga e aumentar a segurança das operações.

Este ensaio filosófico objetiva problematizar o cansaço de quem trabalha em alto-mar. O que contribui para o cansaço no trabalho nesse lugar? Existem formas de reduzir esse



cansaço? Será que o trabalho embarcado é cansativo por suas características e irremediável quanto à quantidade de cansaço que causa em um trabalhador? Ou será que existem possibilidades de reduzir esse cansaço no trabalho em alto-mar?

Justifica-se a relevância deste ensaio diante das atualizações da Norma Regulamentadora No.1 (NR-1)¹, que entra em vigor a partir de maio de 2026 (Brasil, 2020, p. 4), adicionando riscos psicossociais, que envolvem a precaução quanto aos impactos mentais causados pelo trabalho e também por atos de violência, como assédio e discriminações (Colnago, 2025, p. 15-16). O que são os riscos psicossociais?

De acordo com Pereira *et al.* (2020, p. 3), a Organização Internacional do Trabalho considera como fatores psicossociais:

a interação entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, capacidade dos trabalhadores de atender as demandas de trabalho, necessidades e expectativas dos trabalhadores, cultura e fatores pessoais e extralaborais. Dependendo da forma como estes aspectos são percebidos ou vivenciados, eles podem afetar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho

A fadiga e os seus efeitos afetam negativamente a saúde, desempenho e satisfação no trabalho, o que se relaciona aos riscos psicossociais. Na revisão sistemática de Nitari *et al.* (2022, p. 153), 12 dos 25 artigos selecionados consideram a fadiga como a principal causa de problemas mentais dos marítimos que trabalham em navios mercantes. Portanto, a fadiga é um dos riscos psicossociais que precisa ser observado zelosamente no trabalho em alto-mar.

Uma vez que este ensaio filosófico se propõe a ampliar as discussões sobre o fenômeno do cansaço em alto-mar e a felicidade do marítimo, objetiva-se que este ensaio amplie a compreensão para esse problema, auxiliando na detecção de possibilidades para o gerenciamento e redução do cansaço e fadiga a bordo.

A Marinha Mercante contém uma pluralidade de profissões, navios e plataformas. O cansaço em diferentes profissões em alto-mar pode ser muito distinto. Um cansaço de Oficial de Náutica é diferente se comparado ao cansaço de um Marinheiro de Máquinas. Do mesmo modo, uma mesma profissão, mas em diferentes tipos de navios, pode produzir cansaço também em proporção diferente. Por exemplo, o cansaço de um Oficial de Náutica que trabalha em AHTS (*Anchor Handling Tug Supply Vessel*) é diferente do cansaço de quem trabalha em um navio

¹NR-1 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.



petroleiro. Até mesmo no navio petroleiro, trabalhadores podem ter rotinas muito distintas. Quem trabalha em petroleiro com DP (*Dynamic Position System*) em operações de descarga de plataformas (*offloading*) pode ter um cansaço diferente de quem trabalha em um petroleiro que faz viagem de longo curso. Além disso, o modo de trabalhar e o estilo de vida também podem proporcionar mais ou menos cansaço.

Devido à pluralidade de contextos profissionais que a Marinha Mercante abrange em relação ao cansaço, bem como à escassez de estudos sobre a fadiga de marítimos no Brasil, esse ensaio possui limitações quanto à precisão. Com base no relato de marítimos em outros trabalhos acadêmicos, é problematizado o cansaço a bordo. Não é possível afirmar neste ensaio em quais navios ou plataformas, ou em quais profissões em alto-mar, o cansaço ou fadiga é mais ou menos incisivo. Este texto se limita a discutir o cansaço a partir dos relatos encontrados.

Na filosofia, trata-se de uma reflexão na área da ética. Essa área de estudos visa refletir sobre o comportamento do ser humano. Ela busca compreender o que é o bem ou o mal para o ser humano e quais ações o ser humano pode tomar e o que leva a agir bem ou a agir mal.

Para realizar essa reflexão filosófica, são utilizados principalmente dois filósofos: Plotino e Byung-Chul Han. Plotino foi um filósofo da antiguidade que viveu no século III. A ética de Plotino é um discurso racional em que se busca também compreender caminhos para o ser humano viver consigo mesmo (Hadot, 2010, p. 18). É a filosofia de Plotino que será o fundamento da discussão da felicidade. Ele não escreveu sobre a Marinha Mercante, nem sobre o trabalho, sua reflexão é sobre o ser humano. Byung-Chul Han, filósofo do século XXI, autor da obra *Sociedade do Cansaço*. Ele aponta motivos para a existência do cansaço na contemporaneidade, possibilita entender melhor sobre as causas do cansaço e da fadiga no contexto atual do mundo do trabalho.

Essa investigação está dividida em quatro partes. Primeiro, procura-se compreender: o que é fadiga para a IMO²? Nos segundo e terceiro momentos, são utilizadas as filosofias de Byung-Chul Han e Plotino, respectivamente, como fundamentos filosóficos para a discussão e problematização do cansaço e felicidade no trabalho em alto-mar. Na última seção, utilizam-se os relatos de marítimos no Brasil encontrados na literatura acadêmica para discutir o problema do cansaço e fadiga, buscando detectar possibilidades para uma vida feliz.

² A sigla IMO significa *International Maritime Organization*. Em português, significa “Organização Marítima Internacional”.



Convém destacar que o objetivo principal é contribuir para a discussão do cansaço e riscos de fadiga no trabalho em alto-mar, em vista da vida feliz do marítimo. A contribuição deste trabalho está em ampliar as perspectivas e proporcionar outros olhares para o marítimo. Logo, a contribuição deste texto se limita à discussão e não deve ser entendida como a proposta de soluções definitivas.

2. A FADIGA A BORDO DE ACORDO COM A IMO

De acordo com a Organização Marítima Internacional (IMO), no documento de orientações sobre a fadiga (*Guidelines on fatigue*), a fadiga é definida como:

Um estado de deficiência física e/ou mental resultando em prejuízos devido a fatores como sono inadequado, vigília prolongada, requisitos de trabalho/descanso fora de sincronia com os ritmos circadianos e esforço físico, mental ou emocional que podem prejudicar o estado de alerta e a capacidade de operar com segurança um navio ou desempenhar funções relacionadas à segurança (IMO, 2019, p. 1).³

A fadiga é uma deficiência física ou mental. Isso significa que existe um estado normal do corpo e da mente e que, por diferentes motivos, a capacidade física ou mental de uma pessoa é reduzida. A redução da capacidade física ou mental é indesejada, mas ela em si não se constitui o maior problema. Uma pessoa com fadiga em um período de descanso em casa não oferece os mesmos perigos que um trabalhador em alto-mar que demanda do corpo e da mente mais empenho e energia para realizar o seu trabalho com segurança.

O documento da IMO faz referência a alguns fatores que ocasionam fadiga: (i) sono inadequado, (ii) vigília prolongada, (iii) esforço físico, mental ou emocional e (iv) dessincronia dos ritmos circadianos devido ao ritmo de trabalho ou descanso. É próprio da natureza do ser humano permanecer um tempo acordado e um tempo dormindo, visando à saúde. A fadiga é uma situação em que existem prejuízos à saúde do ser humano, exaurindo as suas energias, de modo que se gasta mais energia do que se repõe. Ela ocorre devido a uma reposição deficiente do que foi gasto. Os fatores mencionados ressaltam a importância do sono como mecanismo natural de reposição das energias, tanto ao mencionar o sono inadequado, quanto ao se referir à vigília prolongada, que é um estado em que alguém é privado do sono.

³ Texto original: “A state of physical and/or mental impairment resulting from factors such as inadequate sleep, extended wakefulness, work/rest requirements out of sync with circadian rhythms and physical, mental or emotional exertion that can impair alertness and the ability to safely operate a ship or perform safety-related duties”.



Outros fatores relacionados à fadiga são o esforço físico, mental e emocional. Isso significa que existe gasto maior devido a esforço físico, como um trabalho que demanda muito do corpo, esforço mental, por exemplo, quando se demanda muita concentração em um trabalho, e também o esforço emocional. O que seria esse esforço emocional?

É interessante a referência ao esforço emocional como um fator que contribui para a fadiga. Nessa linha de raciocínio, existe um “gasto” nas emoções que é uma deficiência devida à dificuldade de recuperar as energias devido a esse gasto emocional. O que é possível afirmar é que existe um estado emocional do ser humano que é benéfico e outro estado que indica esse gasto.

Sobre o gasto emocional, um exemplo que pode ser dado é a irritabilidade. Pessoas fadigadas tendem a se irritar mais facilmente (Sousa; Silva; Margalho, 2021, p. 183). Dessa forma, elas tendem a causar mais estresse ou perturbação nas relações sociais, o que prejudica a qualidade das relações de trabalho a bordo. O oposto à irritabilidade seria a tranquilidade ou serenidade. Nesse sentido, alguém que consegue manter, por exemplo, a tranquilidade ou serenidade é quem consegue se recuperar deste gasto emocional.

O último elemento a ser discutido é sobre a sincronia com os ritmos circadianos. De acordo com esse mesmo documento da IMO, os seres humanos são biologicamente programados para dormir à noite e estar acordados durante o dia. Geralmente, quem trabalha à noite está sujeito a mais risco de fadiga. De acordo com estudos e investigações marítimas, a fadiga foi um dos fatores que contribuiu para acidentes dentro do período de meia-noite às seis horas (IMO, 2019, p. 9). Logo, a partir da explicação da IMO, quem trabalha no período da madrugada tende a realizar um esforço adicional e possui mais riscos de ser afetado pela fadiga, ou seja, desprende-se mais energia e, se não for recuperada adequadamente, isso pode comprometer a segurança das operações.

De acordo com a IMO, existem fatores específicos relacionados ao estilo de vida, hábitos pessoais ou atributos individuais que contribuem para a fadiga. Dos vários elementos que o documento menciona, além dos já referidos neste ensaio, podem ser destacados: medo, solidão, monotonia ou tédio, como fatores psicológicos ou emocionais. Dieta, nutrição, hidratação, exercícios físicos ou doenças, como fatores relacionados à saúde e bem-estar. Relacionamentos interpessoais no trabalho ou em casa, preocupação com objetivos da vida pessoal e conhecimento e habilidades relacionadas às atividades do trabalho, como fatores causadores de estresse, além da



carga de trabalho física e mental como outro elemento. Fatores ambientais como barulho, vibração, luz, movimento do navio, temperatura, umidade, ventilação e qualidade do ar também interferem para o surgimento da fadiga (IMO, 2019, p. 5-7).

Ao se referir ao estilo de vida, que diz respeito aos hábitos ou costumes de alguém, isso abre possibilidades para problematizar algumas causas da fadiga desses trabalhadores e investigar a relação da liberdade, as escolhas e o cansaço. Conforme Nittari *et al.* (2022, p. 151), a saúde mental de quem trabalha em alto-mar pode ser afetada por diferentes fatores. Enquanto alguns fatores não podem ser modificados por questões logísticas, outros fatores estão sujeitos ao gerenciamento. É preciso identificar que fatores são esses, visando caminhos para contribuir para a qualidade de vida em alto-mar. Por exemplo, o confinamento é uma característica do trabalho a bordo e não há como discutir a presença ou não do confinamento, bem como o regime de escala, em que um marítimo permanece tantas semanas a bordo e outras em casa. Por outro lado, fazer ou não exercício físico, hidratar-se bem ou não, assim como outras variáveis, são discutíveis.

Georgieva (2019, p. 86) comenta que o estilo de vida e hábitos profissionais são úteis para reduzir o estresse, desde alimentação regular, evitar café por pelo menos 5 horas antes de dormir, dormir o suficiente, carga de exercício físico adequado, cursos de meditação ou yoga, autoanálise e possibilidade de fazer contatos com família e amigos.

Sobre os fatores relacionados ao estilo de vida, a IMO, ao mencionar medo, solidão, monotonia ou tédio, dieta, nutrição, exercícios físicos, relacionamentos interpessoais ou preocupações com o objetivo de vida como fatores que contribuem para fadiga, é possível afirmar que as explicações do documento excedem o entendimento do senso comum, em que a falta de sono ou alta carga de trabalho são considerados os únicos motivos para a fadiga.

Se um marítimo se sentir isolado devido às diferenças culturais a bordo, isso pode ser um fator adicional para fadiga e comprometer a qualidade do trabalho. Conflitos com pessoas da família ou no trabalho também são prejudiciais. Alimentação inadequada também pode acentuar a fadiga, ou seja, não basta apenas ingerir calorias, é necessário qualidade na nutrição a bordo. É preciso observar elementos estressores e mitigá-los, como forma de reduzir o cansaço e a fadiga.

O que pode ser colocado em questão aqui é quão instruídos os marítimos estão sobre o estilo de vida para redução da fadiga. Uma coisa é existir um documento da IMO que mencione



a fadiga e problemas que podem ocasionar ou acentuar a fadiga. Outra coisa é a apropriação dos conhecimentos pelos marítimos sobre estilo de vida que pode aumentar a fadiga ou não.

Por um lado, cabe a cada ser humano usufruir da sua liberdade, optar por seu estilo de vida e realizar o cuidado de si mesmo naquilo que for possível. Por outro lado, devido às peculiaridades do trabalho em alto-mar, a falta de informação adequada assimilada à cultura de bordo sobre a relevância de certos hábitos ou costumes para redução da fadiga pode fazer com que o trabalho em alto-mar seja muito mais penoso e, conseqüentemente, aumentar os riscos de fadiga e comprometer a segurança das operações.

Desse modo, argumenta-se sobre a importância da educação humana, além da educação técnica relacionada às operações. Uma educação relacionada às boas práticas para o estilo de vida para quem trabalha em alto-mar, visando minimizar riscos de fadiga. Não se pode reduzir um bom profissional a quem somente consegue realizar operações com segurança. O excelente profissional é aquele que também consegue cuidar de si, que detém conhecimentos para cuidar bem de si mesmo naquilo que for possível, já que isso repercute para a redução da fadiga e reduz os riscos de acidentes.

A educação, por meio de treinamentos ou conscientização a partir de programa de informações sobre a saúde dos marítimos, é uma possibilidade para cuidar do bem-estar mental dos tripulantes (Georgieva, 2019, p. 87). A IMO (2019, p. 44-45) também faz referência à relevância de treinamentos sobre identificação e gerenciamento da fadiga.

Portanto, essa seção se dedicou a explicar principalmente como a IMO entende a fadiga, suas possíveis causas e as alternativas para a redução desse problema. Prossegue-se, na sequência, para a compreensão de fundamentos filosóficos, visando compreender o ser humano, o cansaço e a vida feliz.

3. A SOCIEDADE DO CANSAÇO DE BYUNG-CHUL HAN

Byung-Chul Han é filósofo e escreveu o livro *Sociedade do Cansaço*, publicado originalmente em 2010, em Berlim, Alemanha. Como o próprio título sugere, ele procura explicar o cansaço existente em nossa sociedade. Essa obra é útil para conseguir expandir a compreensão sobre o problema da fadiga de quem trabalha em alto-mar.

Han afirma que o século XXI não é definido como bacteriológico nem viral, é neuronal.



Antes da descoberta dos antibióticos no século passado, as bactérias representavam mais problemas de saúde. O que caracteriza este século são doenças como depressão, síndrome de *burnout*, transtorno de personalidade limítrofe e síndrome de hiperatividade (TDAH). Essas doenças não são infecções. Elas são infartos devido ao excesso de positividade (Han, 2015, p. 7-8).

O que é esse problema do excesso de positividade? Por que são infartos? O termo “positividade” faz contraste com o termo “negatividade”. Na filosofia de Han, esses dois termos assumem significados bem específicos e precisam ser entendidos dentro do contexto da sua obra. O problema que Han menciona não é a positividade, mas o excesso dela.

A sociedade de desempenho vai se desvinculando cada vez mais da negatividade. Justamente a desregulamentação crescente vai abolindo-a. O *poder* ilimitado é o verbo modal positivo da sociedade de desempenho. O plural coletivo da afirmação *Yes, we can* expressa precisamente o caráter de positividade da sociedade de desempenho. No lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação (Han, 2015, p. 24).

Para entender o significado de positividade em Han, é preciso destacar a palavra “poder”. O poder se refere à capacidade que alguém tem para realizar algo. Alguém com poder detém uma energia ou vitalidade que pode ser usada para diferentes fins. A positividade a que Han se refere está vinculada a uma ideia de poder ilimitado. Na prática, ninguém tem poder ilimitado, isso é uma ilusão. Todavia, estar atento à ideia de poder ilimitado ajuda a entender o fenômeno do cansaço e das doenças neuronais.

O poder ilimitado se manifesta na sociedade do desempenho. Motivação e iniciativa são características da sociedade do desempenho, em que alguém é levado a produzir mais. Ele destaca uma expressão inglesa “*Yes, we can*”, que significa “Sim, nós podemos”, como característica da positividade. No mundo do trabalho, visando a produtividade, reconhecimento profissional e alto desempenho, pessoas são levadas a acreditar que possuem mais poder do que realmente têm.

Metaforicamente, quando o excesso de positividade se manifesta, poderíamos colocar uma lupa na mente de uma pessoa e observar as frases como “Sim, eu posso” ou “Sim, eu consigo”. Mesmo que exista algo na mente dessa pessoa dizendo que “já estou limite” ou “já passei do limite”, estarão também marcadamente presentes nessa mente essas frases de ser capaz, de que pode ainda mais, é superação ou desafio.

Ao se observar as condições físicas dessa pessoa, não necessariamente encontraríamos



alguém com plena saúde. Han faz referência à síndrome de *burnout*, que é esgotamento físico e mental, caracterizada por uma fadiga extrema. Assim, alguém que desenvolveu essa doença, com base em Han, teve em sua mente frequentemente frases similares como “Sim, eu posso” ou “Sim, eu consigo”, buscando superar-se.

Por que ocorre esse esgotamento excessivo? Não há um contentamento pelo que essa pessoa faz. Ela é estimulada a superar a si mesma, a aumentar a meta. É um desafio profissional a ser superado. Até que chega um momento que sucumbe, sofre o colapso psíquico chamado de *burnout* (esgotamento) (Bernabé; Marques, 2022, p. 124).

Convém ressaltar que o problema não é crença na capacidade de si mesmo em fazer algo. É quando, devido ao sistema em que a pessoa está inserida, tal como a responsabilidade das tarefas de trabalho, alguém é exigido a fazer mais do que a natureza humana pode oferecer e se manter em condições saudáveis. É possível dizer que esse excesso de positividade, quando se pede a um trabalhador fazer mais do que ele pode fazer, leva a pessoa a escombros. Os escombros são restos ou destroços de um prédio que caiu. Nesse sentido, o excesso de positividade faz ruir a parte psíquica do ser humano: “o sujeito de desempenho se destrói nas vitórias” (Han, 2025, p. 102). Conforme Pereira *et al.* (2020, p. 2), o discurso de excelência reforça o individualismo, aumenta o cansaço e causa danos à saúde mental dos trabalhadores.

Segundo Han,

a violência *sistêmica* inerente à sociedade de desempenho, que produz *infartos psíquicos*. O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a *pressão de desempenho*. Visto a partir daqui, a Síndrome de Burnout não expressa o *si-mesmo* esgotado, mas antes a alma consumida [...] O que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo *mandato* da sociedade pós-moderna do trabalho (Han, 2015, p. 27).

Essa positividade em excesso produz infartos psíquicos. Um infarto significa um bloqueio em um canal, que impede a passagem normal de alguma coisa. Um infarto no corpo ocorre quando há um bloqueio na via de circulação do sangue, ocasionando problemas na circulação sanguínea.

Um infarto psíquico faz referência à existência de algo de essencial no ser humano que contribui para a sua recuperação e que é bloqueado, ocasionando problemas. Enquanto algumas atividades gastam energia e provocam o cansaço mental, outras atividades promovem a recuperação. Existe uma circulação e alternância nesse fluxo mental entre gasto e recuperação. É



possível entender um infarto psíquico quando se faz referência a esse bloqueio no fluxo de recuperação da mente. Como consequência, devido a esse esgotamento, aparecem doenças como a depressão pelo esgotamento ou a síndrome de *burnout*.

Para entender o que faz alguém realizar essa violência da positividade, Han faz referência à violência sistêmica. É o sistema da sociedade do desempenho, que exige de uma pessoa a pressão por desempenho. É imperativo destacar que o problema não é uma necessidade de desempenho de alguém. Pessoas precisam realizar um bom desempenho profissional. O problema que Han aponta é quando essa pressão por desempenho excede os limites da natureza humana. É um exceder os limites de reposição natural de energia mental. Em uma analogia, é como se alguém gastasse mais calorias do que consome. O sistema de trabalho impõe que alguém viva de uma forma com mais gastos psíquicos do que a recuperação, entendendo que é normal, é preciso ser produtivo e é necessário mais motivação.

A partir do entendimento de Han, é possível afirmar que ele critica essa motivação superficial ou produtividade de curto prazo que fomenta cada vez mais as pessoas a terem mentalidade positiva de que querem e podem mais, interiorizando essa mentalidade de desempenho, enganando-as a si mesmas quanto à sua própria natureza. É uma forma de psicopoder, que influencia o ser humano por dentro (Pinto; Chevitarese, 2023, p. 5). Essa pressão por desempenho leva o ser humano a uma destruição psíquica.

A motivação é superficial ou a produtividade é de curto prazo pelo motivo de uma pessoa não conseguir sustentar essa rotina no longo prazo. A sua parte psíquica entra em ruínas e, devido ao adoecimento, ela pode ser afastada do trabalho, deixando de produzir.

Logo, é possível afirmar que esse sistema é violento, já que impede uma resposta contrária do sujeito. O ser humano tem limites. Na verdade, ele não pode mais, e não convém superar os seus limites humanos em troca de uma produtividade de curto prazo. É preciso menos desempenho e mais respeito às limitações da própria natureza humana.

O que é necessário é menos desempenho, menos produtividade e mais observação da própria natureza humana, dos seus limites e dos mecanismos de recuperação. É nessa linha de raciocínio que Han justifica que as patologias do século XXI são as doenças neuronais, cuja uma das causas é a pressão do sistema por mais desempenho e produzir mais, sendo que essa pressão por desempenho não é somente externa.



Essa é uma pressão por uma interiorização por motivação e mais desempenho, de fazer crer que se pode fazer mais. Dessa forma, é preciso menos culpa e inferiorização quando se percebe que atingiu os seus limites, menos violência pela pressão por desempenho.⁴

Han faz referência à positividade, que se opõe à negatividade. O que seria a negatividade?

Há duas formas de potência. A potência positiva é a potência de fazer alguma coisa. A potência negativa, ao contrário, é a potência de não fazer, para falar com Nietzsche; para dizer não. [...] Se possuíssemos apenas a potência de fazer algo e não tivéssemos a potência de não fazer, incorreríamos numa hiperatividade fatal. Se tivéssemos apenas a potência de pensar algo, o pensamento estaria disperso numa quantidade infinita de objetos. Seria impossível haver *reflexão* (*Nachdenken*), pois a potência positiva, o excesso de positividade, só admite o *continuar pensando* (*Fortdenken*). A negatividade do *não-para* é também um traço essencial da contemplação (Han, 2015, p. 56-57).

Potência se relaciona ao poder, que é a capacidade de realizar algo. Para Han, existem duas potências e com efeitos opostos. A potência positiva direciona para fazer alguma coisa e a potência negativa direciona para o não fazer. É preciso não confundir impotência com a potência negativa. A impotência diz respeito à não capacidade de realizar algo. A potência negativa se refere a uma capacidade, só que de não fazer.

Para exemplificar as duas potências, Han explica que se houvesse somente a potência positiva, sem a potência negativa, em um sentido ideal e hipotético, uma pessoa entraria em uma hiperatividade fatal. Hiperatividade já sempre se direciona à capacidade de fazer algo. Fatal, já que a reflexão e a contemplação, que dizem respeito a uma atenção para si mesmo, para o interior de si, não seriam possíveis. Em suma, enquanto a potência positiva direciona para o externo, a potência negativa direciona para o interno.

No contexto da fadiga, é possível afirmar que existe um excesso de positividade, uma valorização sempre da motivação e do desempenho exageradamente, e um desestímulo à potência negativa, relacionada a um não fazer. Não se deve confundir o não fazer com preguiça, isto é, uma aversão ao trabalho ou falta de empenho para realização das atividades laborais. O não fazer está dentro de uma potência negativa, ou seja, existe um poder para o não fazer.

Não é possível dizer com precisão a quantidade de tempo necessária para a potência negativa, visando o equilíbrio e bem-estar do ser humano. O perceptível é quando ocorre o

⁴ “Frente ao eu-ideal, o eu real aparece como fracassado, acossado por suas autorreprimendas” (Han, 2025, p. 102). Por não conseguir atingir o ideal de bem, socialmente construído pela sociedade do desempenho, aquele que adoece pela fadiga e esgotamento não somente sofre pela condição, mas também se inferioriza.



desequilíbrio entre essas duas potências, sendo a fadiga uma das possíveis consequências.

De acordo com Han, uma das características essenciais da contemplação é a negatividade. O que é a contemplação?

A vita contemplativa pressupõe uma pedagogia específica do ver. [...] Aprender a *ver* significa “habituar o olho ao descanso, à paciência, ao deixar-aproximar-se-de-si”, isto é, capacitar o olho a uma atenção profunda e contemplativa, a um olhar demorado e lento (Han, 2015, p. 80).

Ao dizer que a vida contemplativa é uma pedagogia específica do ver, isso significa que a vida contemplativa não é algo autoevidente. Não é tão fácil ou tão óbvio de se aprender. É necessária uma educação para aprender a ver os elementos desse tipo de vida.

Alguém educado para a vida contemplativa consegue habituar o olho ao descanso, à paciência e permitir aproximar-se de si mesmo. Tratando-se de potência da negatividade, o que Han chama atenção é para a educação como meio para desenvolver essa potência.

Pode ser estranho falar em contato de si consigo mesmo. O ser humano tem um corpo e essa mente pode se direcionar ao exterior ou ao interior. É natural da mente esses dois tipos de direção. O problema é quando ela se direciona excessivamente para o exterior e é impedida da direção para o interior. A consequência é alguém estar distante de si mesmo.

A sociedade do desempenho, ao fomentar o excesso de positividade no sujeito, isto é, o excesso de desempenho, direcionando muita energia e motivação para produzir mais, excede os limites da natureza humana na medida em que afasta o ser humano do contato consigo mesmo. A mente está fortemente direcionada ao externo e com dificuldades de direção ao interno. Isso acarreta problemas: “precisamente a perda da capacidade contemplativa [...] é corresponsável pela histeria e nervosismo da sociedade ativa e moderna” (Han, 2015, p. 50).

Desse modo, Han aponta o problema do excesso de positividade na sociedade do desempenho como um fator que leva as pessoas a adoecerem psiquicamente. É uma cultura de adoecimento. O processo ocorre por meio da interiorização do excesso de positividade por alguém, levando ao excesso de motivação e desempenho, uma dificuldade de autorregulação interna, escondendo de si mesmo os seus limites, porque o sistema exige. Ao não poder frear a si mesmo, essa pessoa é levada ao esgotamento. Ressalta-se que o problema apontado por Han não é a busca por produtividade, motivação, desempenho ou excelência profissional. É quando



essa busca excede os limites humanos que faz as pessoas adoecerem. O problema não é a positividade, é o excesso dela.

4. PLOTINO, SERENIDADE E A VIDA FELIZ

Na *Sociedade do Cansaço*, Han busca compreender o que é o ser humano. Ele utiliza conceitos como positividade e negatividade. Explica o problema do excesso de positividade na atualidade. O sentido da negatividade em Han, a potência negativa, a vida contemplativa, bem como as ideias do ser humano ter contato consigo mesmo, podem ser ideias difíceis de entender, já que o predominante na sociedade é o excesso de positividade.

Como esses são conceitos importantes, convém um aprofundamento neles, que será feito por meio da filosofia de Plotino, filósofo que viveu no século III EC. Isso ajudará a dar sustentação para reflexões filosóficas na próxima seção sobre felicidade e cansaço do trabalhador na Marinha Mercante.

Sobre a saúde mental no contexto marítimo, Nittari *et al.* (2022, p. 151) realizaram uma revisão sistemática sobre fatores que afetam a saúde mental dos marítimos a bordo de navios mercantes. Para eles, o conceito de saúde mental não pode ser reduzido à ausência de doenças, é mais amplo e indica um bem-estar do sujeito e viver consigo mesmo pacificamente. A explicação de Nittari *et al.* é útil para refletir possibilidades de articulação do significado de felicidade para Plotino, que está relacionada a viver com serenidade ou tranquilidade consigo mesmo, com o contexto marítimo.

O que é a felicidade para Plotino? Ela é a mesma coisa que prazer ou alegria? Ou felicidade é diferente de momentos de prazer? Para esse filósofo, a felicidade não é igual ao momento de prazer (*En. I, 5 [36], 4*)⁵. Ser feliz significa ser virtuoso (*En. I, 5 [36], 6*). Nesse sentido, a felicidade pode ser entendida como um tipo específico de prazer, mas não pode ser confundida com qualquer momento de prazer. É um prazer na virtude, em seus próprios comportamentos e atitudes, ou seja, um prazer naquilo que reside no próprio ser humano.

⁵ Filósofos da antiguidade, como Plotino, Aristóteles, Platão e outros, são citados de modo diferente do sistema da ABNT: autor, ano e página. Nessa referência, *En.* Significa *Enéadas*, nome da obra de Plotino. “I” significa que é o primeiro volume. O “5 [36]” se refere ao quinto tratado da *Enéada* I ou 36º tratado do total dos 54. O “4” indica que é o quarto capítulo do tratado 5 [36].



Para ficar mais fácil de entender, pode-se dizer que a felicidade (*eudaimonein*)⁶ de Plotino é uma felicidade duradoura que não se altera facilmente, por causa das virtudes de uma pessoa, que também não se alteram facilmente. Virtudes relacionadas ao comportamento se desenvolvem por meio de hábitos e demandam tempo para serem alteradas.

Alguém pode comer um lanche saboroso, isso é um momento de prazer para Plotino e não é a felicidade (*En. I, 5 [36], 8*). Um hábito que proporciona cuidados com o corpo por meio da alimentação é uma virtude e contribui para a felicidade. O prazer nesta atitude virtuosa, esse bom comportamento de cuidar de si mesmo, do próprio corpo, favorece a vida feliz. Destaca-se que o prazer maior está no hábito, sendo o principal para a felicidade. O prazer no sabor da comida é um prazer secundário. Existe uma satisfação ao proporcionar um estado de tranquilidade ou serenidade em si mesmo, há esse contentamento. Essa é a ideia de virtude para Plotino. Quem realiza esse tipo de atitude é o sábio (*En. I, 5 [36], 10*). Portanto, ser feliz para Plotino é um convite às pessoas se tornarem sábias.

Conforme Plotino, “o sábio está voltado para o interior” (*En. I, 4 [46], 11*). Isso significa dizer que a atenção do sábio está direcionada para si mesmo, para seu interior. A partir da filosofia de Han, é possível afirmar que o sábio realiza a potência negativa. De acordo com Plotino, para conseguir direcionar essa atenção para o interior, ele precisa de uma tranquilidade interna. O exemplo de ficar contente pelo bem de outras pessoas, o exercício de uma virtude, produz também uma tranquilidade interna e facilita a atenção para o seu interior devido ao estado de tranquilidade.

Em Plotino, “O cuidado de si se revela como uma busca pela tranquilidade, um preparo para que o interior de alguém esteja sem agitação” (Santos, 2025, p. 25). Portanto, essa atenção para o interior não se dá espontaneamente, é preciso um aprendizado, o que Han diria sobre a pedagogia do ver (Han, 2015, p. 80). É necessária uma educação, uma reflexão crítica sobre a existência humana, tomando como parâmetro a serenidade ou tranquilidade de modo mais duradouro.

Se for pensando: o que é o ser humano? Qual é o sentido da existência humana? Para

⁶ *Eudaimonein* é a transliteração do termo em grego εὐδαιμονεῖν. Essa palavra pode ser traduzida por ser feliz ou felicidade.



Plotino, é preciso observar a virtude. Quem é virtuoso para Plotino mostra uma serenidade mental. O sábio tem prazer com esse estado de serenidade (Marsola, 2008, p. 71). A serenidade ou essa quietude interior possibilita ao ser humano investigar a si mesmo (Brandão, 2013, p. 95). O modo como o ser humano se relaciona com as pessoas também é uma característica do sábio, já que o sábio fica contente pelo bem que outras pessoas receberam (*En. I, 5 [36], 10*).

Toda pessoa possui atenção para o exterior e deseja coisas exteriores. Para Plotino, o problema é quando essa atenção está demasiadamente voltada para o exterior. Ao afastar-se da atenção para o interior, isso também o afasta da sua tranquilidade. O desejo desmedido por coisas externas (*En. I, 6 [1], 5*), o que na atualidade poderíamos dizer que o excesso de tarefas devido a demandas do trabalho é um fator que dificulta alguém vivenciar a tranquilidade e voltar-se para si mesmo. Ao afastar-se da tranquilidade, dá-se lugar à agitação e emoções relacionadas a perturbação interna, como a ira ou medo.

O problema não é a atenção voltada para o exterior ou as demandas do trabalho. O inconveniente é esse excesso para o exterior, essa demanda desmedida que dificulta o voltar-se para si mesmo. Uma busca forte pelo que está no exterior em vez do interior leva a um esquecimento de si mesmo.⁷ Logo, um trabalho que respeite a natureza humana deve ajudá-lo a conseguir ter mais dessa atenção a si mesmo, a vivenciar mais a serenidade.

O eu autêntico em Plotino é diferente do eu autêntico na psicologia. Esse eu é “apenas descoberto quando os vários modos e objetos de cognição são progressivamente retirados” (Rappe, 2017, p. 315). Conforme Han, a negatividade é um traço essencial para contemplação (Han, 2015, p. 57). Logo, pode-se dizer que a negatividade é essencial para possibilitar ao ser humano conhecer a si mesmo e descobrir o eu autêntico em Plotino.

A interpretação realizada é que tanto Han quanto Plotino apontam para o problema da atenção direcionada excessivamente para o exterior. É necessário esse repouso, o descanso, uma educação ao olhar e o ver para o interior. É preciso que a sociedade do desempenho seja contrabalançada pelo desenvolvimento de uma sociedade da serenidade.

As virtudes de autodesenvolvimento na sociedade do desempenho em que o sujeito

⁷ De acordo com o “Esquema 5 – Fluxo e predominância da atenção em função da beleza da alma” (Santos, 2025, p. 113).



precisa ser multitarefas ou hiperprodutivo, louváveis pela dinâmica social e econômica da contemporaneidade, são um modo raso de viver, que leva ao adoecimento (Pinto; Chevitarese, 2023, p. 10). A ideia de virtude em Plotino segue no rumo oposto. A virtude precisa levar à tranquilidade ou à serenidade, o que irá proporcionar um modo de viver profundo e autêntico. A virtude no mundo do trabalho precisa considerar também a serenidade do trabalhador.

5 UM DIÁLOGO FILOSÓFICO SOBRE FELICIDADE E CANSAÇO A BORDO, A PARTIR DA FALA DE MARÍTIMOS

Esta seção se propõe a utilizar a literatura acadêmica sobre o trabalho em alto-mar para trazer à discussão o problema do cansaço ou fadiga. Foram encontrados textos que transcreveram a fala de marítimos sobre como é o trabalho e o viver a bordo.⁸ A partir da fala desses marítimos, estabeleceu-se um diálogo com os fundamentos filosóficos de Plotino e Han já abordados neste trabalho. Esse foi um caminho metodológico utilizado para problematizar o cansaço e avaliar possíveis atitudes para a redução do problema do cansaço e da fadiga dos marítimos.

Esse diálogo possui limitações e representa uma perspectiva parcial da realidade marítima. São poucas falas que são utilizadas, até pela escassez de trabalhos acadêmicos no Brasil. Dessa forma, as reflexões filosóficas devem ser entendidas como possibilidades de interpretação da relação do ser humano com o trabalho em alto-mar.

5.1 Liderança e Cultura de Trabalho

Essa seção aborda relatos sobre a liderança e o modo de ver o trabalho. Existem relatos de que é necessário mais respeito ao horário de serviço. O exemplo utilizado foi o pedido de lideranças, como comandante, imediato ou chefe de máquinas, que pedem coisas para fazer fora do horário de serviço. Há relato também de que as lideranças possuem uma visão errônea de que extrapolar as horas trabalhadas faz com que o oficial seja melhor. Além disso, existem atividades que precisam ser feitas fora do horário de serviço, como manobras. Outro exemplo

⁸ Para consultar os relatos, verificar a partir da referência da “autor, ano, página” da ABNT quando for realizada a referência a um relato e verificar a citação transcrita do relato no artigo ou dissertação de que foi retirado o relato.



é sobre conversas nos corredores e chamadas constantes no fonoclama (Sousa; Silva; Margalho, 2021, p. 196-198).

Os relatos sinalizam para um maior respeito à cultura de descanso no trabalho em alto-mar. É destacada a importância das lideranças de bordo, como comandante, imediato e chefe de máquinas, que podem interferir para o aumento ou redução da qualidade do período de descanso do trabalhador. Pessoas em posições superiores na hierarquia exercem mais influências na cultura de viver e de trabalho da embarcação. Portanto, as lideranças podem interferir para o aumento do excesso de positividade no trabalho em alto-mar, favorecendo o adoecimento de pessoas dentro da tripulação. Ou, elas também podem atuar para a redução da fadiga e cansaço do trabalho do marítimo.

O poder das lideranças a bordo é limitado. O que se ressalta é, nos limites desse poder, o que pode ser feito pelas lideranças para favorecer mais descanso aos trabalhadores? Os relatos comentam sobre a valorização do período de descanso, ou seja, a valorização do bom profissional que trabalha de forma prudente e não trabalha excessivamente, além da redução máxima das interrupções no período de descanso. A partir de Han, isso seria uma valorização da potência negativa e contribuiria para mais tranquilidade e descanso.

Se se considera como virtude essa valorização do excesso de trabalho em alto-mar, na medida em que se gasta mais energia do que se possibilita recuperar, isso acaba atuando como uma atitude que favorece o adoecimento. Seria uma atitude mais virtuosa agir em favor do respeito das limitações do ser humano, no que for possível, e possibilitar mais tranquilidade a quem precisa descansar.

Desse modo, existe a importância de as lideranças, como comandante, imediato e chefe de máquinas, exercerem com mais afincado e obstinação a valorização do período de descanso do marítimo. O resultado buscado é maior qualidade no descanso e redução dos riscos de fadiga durante o período de embarque, o que contribui para aumento da segurança nas operações. A partir da filosofia de Plotino, é importante que os marítimos vivenciem mais serenidade, em vista de uma vida feliz.

5.2 Exploração Pelo Sistema



Existem relatos que apontam para as dificuldades de descansar devido à escala de seis horas de trabalho por seis horas de descanso (Carvalho, 2010, p. 33-34)⁹. Outro relato considera tão exaustiva essa escala que considera que a escala seis horas por seis horas deveria ser proibida e uma garantia de que cada oficial tenha pelo menos oito horas de descanso (Sousa; Silva; Margalho, 2021, p. 197). Ao que se compreende, seriam oito horas de descanso diretas.¹⁰ Outro relato também afirma que o ideal seria o quarto de 4 horas, já que o trabalho cansa física e mentalmente (Carvalho, 2010, p. 37-38) Há um relato de um marítimo que comenta que houve um embarque em que ele precisou trabalhar na maioria dos dias durante o seu período de descanso a bordo por causa de manobras e isso o levou a ficar bastante estressado e causar confusão com as pessoas, já que estava dormindo muito pouco (Mello, 2022, p. 108). De acordo com a IMO (2019, p. 35), comportamentos antissociais, redução na tolerância ou alterações no humor irregulares ou atípicas, como irritações, são sintomas da fadiga.¹¹

A partir desses relatos e com base no conceito de excesso de positividade em Han, o que parece é existir uma violência pelo excesso de positividade a esse profissional que vivencia essa escala de trabalho. É possível inferir que existe uma demanda de produção além de uma capacidade saudável do ser humano. Há também uma valorização excessiva da potência positiva em detrimento da potência negativa, que dificulta o ser humano descansar e voltar-se para si mesmo.

Conforme a IMO (2019, p. 26) “Os marítimos são obrigados não só a trabalhar, mas também a viver a bordo de um navio. Por isso, garantir um ambiente saudável a bordo é crucial para minimizar os riscos de fadiga”.¹² Essa citação diz que é necessário proporcionar um

⁹ Quando é adotada a escala seis horas por seis horas, dentro das vinte e quatro horas que compõem um dia, um marítimo trabalha seis horas para depois ter seis horas de descanso. Por exemplo, das 00 horas até às 06 horas e das 12 horas até às 18 horas, ele trabalha. Das 06 horas até às 12 horas e das 18 horas até às 24 horas, ele descansa.

¹⁰ Quando ocorre o serviço de quarto, alguém trabalha, por exemplo, das 00 horas até às 04 horas e das 12 horas até às 16 horas. Entre as 04 horas e as 12 horas, perfazem 08 horas de descanso.

¹¹ Texto original: “How to recognize fatigue (signs/symptoms)? [...] behavioural: .1 decreased tolerance and/or anti-social behaviour; .2 irregular/atypical mood changes (examples are irritability, tiredness and/or depression)” (IMO, 2019, p. 34-35).

¹² Texto original: “Seafarers are required not only to work but also to live on board a ship. Hence, ensuring a healthy shipboard environment is crucial to minimizing the risks of fatigue”.



ambiente saudável para se viver em alto-mar. É preciso viver primeiro e, dentro do período de vida, ser possível realizar o trabalho.

A partir da compreensão de ser humano em Han e Plotino e buscando interpretar os relatos, afirma-se sobre a possibilidade dessa escala de trabalho de seis horas por seis horas ser enquadrada como um estilo de trabalho desumano. Ao que parece, não haveria sentido no relato do marítimo para abolir essa escala, se estivesse proporcionando bem-estar. Além disso, a quantidade de demanda de trabalho fora do horário também é desumana quando ocasiona fadiga.

O que significa o trabalho ser desumano? O ser humano possui limites físicos, mentais ou emocionais. O trabalho é desumano na medida em que se exalta a produção e o trabalho acima daquilo que um ser humano pode suportar em condições saudáveis. Não direciona o ser humano para a vida e a saúde, mas para o adoecimento. Com base em Plotino, é virtude aquilo que promove a tranquilidade ou serenidade, possibilita ao ser humano voltar-se para si mesmo. Isso é favorecer uma boa existência humana. É um vício¹³ o trabalho quando favorece a irritabilidade e o esgotamento, um excesso de atividades que dificultam ou impedem o ser humano de voltar-se para si. Ao prejudicar a parte mental do ser humano e de modo regular, pode-se afirmar que exercem-se atitudes desumanas.

Parece que existe um entendimento de que é normal o trabalho excessivo quando se está embarcado, quando, na verdade, não é normal. O próprio documento da IMO diz que os marítimos precisam viver a bordo e não somente trabalhar. Viver a bordo é conseguir desfrutar de boas emoções em si, como a serenidade.

Uma possível interpretação é que se superestima a capacidade de pessoas manterem o regime de trabalho de seis horas por seis horas, já que depois eles irão ter um período de descanso prolongado quando desembarcarem. Nessa linha de raciocínio, parece ser legítimo sugar as energias de quem está trabalhando a bordo, porque é justo que esse trabalhador usufrua de um descanso prolongado de dias ou semanas no desembarque.

¹³O vício se opõe à virtude.



Conforme Han, “o sujeito de desempenho se destrói nas vitórias” (Han, 2025, p. 102). Pode ser uma vitória executar o trabalho com segurança e não ter estatísticas de acidentes. Só que a saúde desse trabalhador pode estar sendo destruída em cada vitória contada de operações seguras.

Raciocínio semelhante se aplica a outro marítimo que precisa trabalhar várias vezes fora do seu período de descanso, a ponto de se irritar demais com as pessoas. Com base no documento da IMO sobre fadiga, o marítimo também precisa viver a bordo e usufruir de um ambiente saudável. Ou seja, não se destruir ao desempenhar suas funções. Viver de modo saudável implica possibilitar que as pessoas consigam descansar e vivenciar melhores relações no trabalho.

É perigoso o discurso pelas aparências que diz que as pessoas precisam não violentar verbalmente as outras pessoas no trabalho, ou não se irritar, quando, em essência, o sistema de trabalho é violento. A partir da filosofia de Han, a violência pelo excesso de positividade drena as energias do indivíduo, colocando-as em um alto nível de cansaço, levando-as ao esgotamento (Han, 2015, p. 27). Exige-se que eu marítimo seja civilizado e educado, enquanto o sistema não é nem civilizado e nem educado com a saúde do trabalhador. Trata-o com brutalidade.

Além disso, o esgotamento pode provocar conflito interior no trabalhador. Por um lado, ele não quer brigar com os outros. Por outro lado, por causa da fadiga, torna-se irritadiço, provoca conflitos, aumenta o desgaste emocional de outras pessoas no trabalho, o que compromete a qualidade de vida e vontade de trabalhar. Primeiro, ele é violentado pelo sistema. Na sequência, ele violenta outras pessoas, não porque quer, mas devido ao seu estado psicológico irritadiço. Terceiro, ele pode violentar a si mesmo, já que pode se cobrar e se culpar pelo comportamento inadequado com as outras pessoas. Provoca-se, pois, uma ruína psíquica, desencadeada pelo sistema. Na filosofia de Han, seriam os infartos psíquicos, devido à pressão por desempenho (Han, 2015, p. 27).

Logo, confunde-se o sentido da vida em alto-mar, reduz-se a vida em alto-mar a viver em função do trabalho. Priorizar o trabalho acima da vida. Vida não é sobre não ter acidentes letais. Os danos psicológicos também são danos à vida. Por mais que seja preciso trabalhar em alto-mar, precisa-se colocar a vida, no sentido de corpo e também da mente, em primeiro lugar.



Com base na compreensão de felicidade para Plotino, poder-se-ia dizer que ser feliz no viver e trabalhar em alto-mar é também promover condições para que a serenidade possa estar mais presente na vida das pessoas durante o período em que estão embarcadas.

5.3 O Rótulo de Mau Trabalhador

De acordo com um relato, existe uma visão negativa de o marítimo ser rotulado por não se dedicar o bastante ao trabalho. Assim, entende-se que ele é sem compromisso com o trabalho. Alguém pode estar cansado, com um problema ou chateado, e não está cem por cento apto para desenvolver as atividades a bordo (Mello, 2022, p. 112). Outro relato diz que, na cultura da Marinha Mercante brasileira, quem trabalha a bordo é ensinado a deixar os pontos fracos de lado e focar somente no trabalho. É trabalhar mesmo cansado, com muito sono, ou tendo passado noites acordados (Mello, 2022, p. 112).

De acordo com a IMO (2019, p. 44), ao se realizar uma formação sobre a conscientização da fadiga, um dos elementos indicados nesse curso é “uma consciência da fadiga e a aceitação de que todos sentem fadiga – não se trata de uma falha ou fraqueza pessoal”.¹⁴ Coloca-se como ponto de discussão a diferença entre um documento oficial da IMO que explica que a fadiga não é uma falha ou fraqueza pessoal e uma cultura de trabalho em uma embarcação em que pessoas são inibidas e rotuladas de mau trabalhador por questionarem o excesso de trabalho ou estarem fadigadas.

No trabalho em alto-mar, ainda existe um agravante. Devido ao confinamento e isolamento social, torna-se mais difícil a fiscalização das rotinas em alto-mar por outras pessoas externas à tripulação. Em tripulações menores, o poder fica mais concentrado na mão de poucas pessoas.

Esses relatos apontam para questões culturais sobre o que é entendido como bom e mau trabalhador marítimo. Han comenta sobre a interiorização de quem é bom trabalhador na sociedade do desempenho. A produtividade e o desempenho devem estar presentes, não moderadamente, mas excessivamente. O trabalhador precisa ser obediente (Han, 2015, p. 23-

¹⁴ Texto original: “*an awareness of fatigue and an acceptance that everyone experiences fatigue – it is not a personal shortcoming or weakness*”.



24). Ou seja, mesmo cansado, o ser humano, precisando descansar e se recuperar, devido ao sistema e à cultura da sociedade do desempenho que as pessoas interiorizam, não pode se mostrar fraco.

Convém problematizar aqui o significado de trabalhador fraco. Para Plotino, o ser humano que é feliz é sábio e tem prazer na serenidade. Uma das atitudes do sábio é voltar-se para o seu interior, o que demanda serenidade ou tranquilidade interna. O excesso de trabalho, esse excessivo voltar-se para o exterior para ter que realizar diversas atividades, pode provocar a fadiga, causar irritabilidade e distanciar uma pessoa do estado de serenidade ou tranquilidade consigo mesma.

Acompanhado do significado do trabalhador fraco, existe um sistema que privilegia o trabalho acima do ser humano. Transforma esse trabalhador em uma coisa. Desumaniza esse trabalhador. Aumenta a sua agitação interna e irritabilidade. Rotula-o como fraco por dizer que está cansado e precisa trabalhar. Existe, pois, uma inversão de valores no que se refere ao significado de ser humano.

Essa não é escravidão no Brasil do século XIX, já que o marítimo é livre para trabalhar e não é um trabalho forçado. Afinal, o marítimo escolheu e pediu para ser empregado e recebe dinheiro para isso. É livre para sair e pedir demissão. Entretanto, isso não significa que, ao observar estritamente o bem-estar e saúde desse trabalhador, ele esteja bem. Esse rótulo de mau trabalhador que precisa trabalhar excessivamente mesmo fadigado, entendendo isso como normal, lembra em algum grau a escravidão. De fato, é muito distinta da escravidão no século XIX. Só que, tal como o escravo de séculos atrás, que precisa trabalhar mesmo que o corpo e mente não aguentem, o marítimo também vivencia essa situação ao trabalhar fadigado.

As condições de trabalho precisam proporcionar mais serenidade. É fundamental que o sistema possibilite que as pessoas possam desenvolver a sabedoria e o cuidado de si mesmas. É priorizar primeiro o ser humano, reconhecendo os limites da carga de trabalho. A segurança a bordo não pode ser reduzida à segurança física e à não existência de acidentes. Convém que o significado de segurança também seja ampliado para proporcionar mais serenidade, menos fadiga e menos irritação. Logo, ressalta-se a importância da educação da tripulação e das lideranças, para se reduzir a cultura de excesso de positividade a bordo que acentua o



esgotamento e humilha aquele que está em fadiga.¹⁵ Além disso, é preciso questionar as condições de trabalho, se a quantidade de pessoas é adequada para executar as funções.

5.4 Isolamento Social e Estresse

De acordo com a IMO, “circunstâncias pessoais (por exemplo, problemas familiares, saudade de casa, isolamento)”, conflitos familiares ou solidão podem ocasionar estresse, dificultar a capacidade de dormir e ocasionar fadiga (IMO, 2019, p. 11-12). O marítimo, além de estar em um ambiente confinado em alto-mar, pode experimentar o nível adicional de isolamento social devido às relações de trabalho.

De acordo com os relatos, a relação de colegas de trabalho limita as interações sociais (Mello, 2022, p. 94-95). Parece que o problema não é essa limitação das conversas relacionadas ao trabalho, mas o longo período que alguém permanece nesta situação, podendo ser de 14 dias, semanas ou até meses. É diferente de quem trabalha em terra que, pela facilidade de comunicação por telefone ou internet, além da liberdade de locomoção no período de descanso, consegue interagir com outras pessoas fora do ambiente de trabalho.

Uma vez que o círculo social é restrito por dias ou semanas durante o confinamento, um questionamento que pode ser feito é sobre como aprimorar a qualidade das relações sociais para quem trabalha em regime de confinamento, como forma de reduzir a solidão e estresse. Com base na filosofia de Plotino, o que proporciona mais serenidade nas relações de convivência a bordo contribui para mais felicidade. A partir da filosofia de Han, o excesso de positividade, levando sempre a mais motivação ao trabalho além das horas de trabalho, essa desvalorização do descanso, pode contribuir para cansaço e esgotamento, diminuindo o bem-estar.

Como um dos sintomas da fadiga é a irritabilidade, dificulta-se a serenidade e qualidade das relações sociais, o que pode acentuar a percepção subjetiva de isolamento social, além do próprio isolamento físico. Na busca de preservar a qualidade das relações sociais no trabalho, evita-se a interação por causa da irritabilidade, a fim de evitar conflitos. Sousa, Silva e Margalho

¹⁵ Humilhação, insultos pessoais, ridicularização de uma pessoa e suas habilidades, acessos de raiva repentinos ou exigências irracionais por outros membros da tripulação são exemplos de tipos de abuso no trabalho. Opressão e crueldade abusivas e por período prolongado podem levar à ansiedade, depressão e suicídio. (Nittari *et al.*, 2022, p. 157).



(2021, p. 183) explicam que a comunicação das pessoas fadigadas é deficiente e se irritam mais facilmente.

Logo, a serenidade nas relações sociais parece ser relevante para a redução da percepção de isolamento social no trabalho em alto-mar, mas também para monitorar a fadiga. A serenidade emerge quando se realiza a potência negativa, enquanto a fadiga ocorre quando se realiza excessivamente a potência positiva.

Além disso, o contato com as pessoas da família e em terra também pode contribuir para a redução da sensação de isolamento social e reduzir o estresse. A partir da filosofia de Plotino, pode-se afirmar que é um bem quando o contato de quem está embarcado e quem está em terra promove a serenidade para ambos. Aumenta-se o nível de satisfação e bem-estar para ambas as pessoas.

Problemas pessoais podem ser difíceis de lidar, de acordo com um relato, já que o marítimo toma consciência de problemas e fica com uma sensação de impotência, devido à vontade de ajudar (Silva, 2013, p. 65). Isso é capaz de afastar alguém da serenidade ou descanso psicológico.

A busca pela serenidade pode ser algo difícil e não algo autoevidente. Convém trazer para discussão o tema de uma educação para relações sociais de quem trabalha em confinamento. Aprender a observar a si e ao outro, compreender fundamentos sobre o que possibilita melhorar essa qualidade nos relacionamentos em regime de confinamento e gerenciar problemas em terra no que for possível, pode ser útil para reduzir a sensação de solidão e isolamento social no trabalho em alto-mar. É uma forma de reconhecer as próprias limitações e aprender a se relacionar com elas, visando um cuidado de si mesmo e dos outros.

Em um relato, um trabalhador comenta que uma ligação de cinco minutos em que ele pergunta como estão as coisas em casa já é suficiente para sentir mais proximidade com familiares, ou seja, reduzir a sensação de solidão e isolamento social (Mello, 2022, p. 113). Esse é somente um exemplo e não é possível generalizar que seja bom e útil para qualquer pessoa que trabalha em alto-mar. Há quem necessite de mais tempo de comunicação ou precise de menos frequência, não ser todo dia. A vantagem desse relato é que ele ilustra possibilidades de dentro da cultura marítima, aumentando o bem-estar e a boa vida no trabalho.



É preciso questionar um entendimento equivocado e demasiadamente orientado para a parte operacional e passar a olhar também para a promoção da qualidade das relações humanas em regime de confinamento. A crítica da obra *Sociedade do Cansaço* é sobre essa pobreza na valorização do ser humano na sociedade do desempenho, que faz pessoas adoecerem mentalmente. Embora a Marinha Mercante no Brasil exista há décadas, é extremamente escassa a literatura acadêmica no Brasil que se dedique a como melhorar o bem-estar do marítimo, bem como a qualidade das relações sociais em regime de confinamento no trabalho em alto-mar ou a reduzir a sensação de solidão.¹⁶ A pesquisa acadêmica é capaz de explorar possibilidades para a promoção da melhora no bem-estar e da qualidade das relações sociais para quem trabalha em confinamento em alto-mar.

5.5 A Rotina e o Gerenciamento Psicológico

A rotina e o seu gerenciamento psicológico podem interferir para aumentar o cansaço mental, devido ao viver no local de trabalho. De acordo com a IMO, “enquanto prestam serviço a bordo do navio, pode não existir uma separação clara entre trabalho e lazer, o que pode influenciar o seu bem-estar mental e emocional” (IMO, 2019, p. 3).¹⁷ Existem relatos de marítimos que comentam sobre as dificuldades no gerenciamento psicológico da rotina de bordo. Apenas dormir, comer e tirar serviço acaba sendo um problema e isso dificulta o descanso mental. O entretenimento, como academia, televisão ou sala de jogos, se mostra importante para o lazer (Sousa; Silva; Margalho, 2021, p. 196). Outros relatos apontam que trabalhar em alto-mar pode ser entendido como todo dia ser segunda-feira (Carvalho, 2010, p. 43). Diferente de quem trabalha em terra, o trabalho no mar reduz a percepção psicológica da semana. O trabalho em terra que se tem dias úteis e descanso semanal. É possível afirmar que

¹⁶ Realizo, pois, uma crítica à pesquisa no Brasil sobre a Marinha Mercante. O desenvolvimento e progresso na Marinha Mercante não se pode pautar somente no desenvolvimento tecnológico, precisa abarcar o desenvolvimento humano e bem-estar das pessoas. Existem os Centros de Instrução para formação dos aquaviários, mas onde estão as instituições de pesquisa sobre a vida dos marítimos no mar? A escassez de estudos é um grande dificultador para a melhora na qualidade de vida desses trabalhadores, que trabalham sob regime especial, de isolamento social, confinamento e trabalho ininterrupto.

¹⁷ Texto original: “while serving on board the vessel, there may not be a clear separation between work and recreation, which can influence their mental and emotional well-being”.



essa rotina ininterrupta de vários dias de trabalho direto provoca um cansaço mental no trabalhador.

Uma questão a ser colocada nessa rotina é sobre a dificuldade no seu gerenciamento a bordo, que leva à monotonia da rotina. Essa dificuldade de gerenciamento pode se dar de duas formas.

O primeiro caso é o gerenciamento do marítimo em seu próprio estilo de vida a bordo, os seus costumes, que age todos os dias como se fossem segundas-feiras e sem alteração. Nesse caso, essa ausência de divisão em sua própria rotina no trabalho pode acentuar o cansaço. Avaliar possibilidades de, por exemplo, uma vez por semana, reduzir a carga de trabalho no que for possível, talvez possa ser uma alternativa para realizar um leve descanso psicológico. É preciso diferenciar a redução da carga de trabalho e a quantidade de horas trabalhadas. Por exemplo, uma oficial de náutica ou máquinas pode alterar uma manutenção de rotina, visando que ela seja realizada entre os cinco ou seis dias da semana, deixando um ou dois dias mais para atividades de monitoramento, como forma de reduzir a monotonia da rotina e produzir um leve descanso mental.

O segundo caso de gerenciamento psicológico da rotina envolve a embarcação e os diferentes tripulantes, expressa pela cultura das pessoas que trabalham no local. Esses seriam pequenos eventos ao longo do período do embarque, em que tripulantes possam participar durante o período de descanso, para favorecer a quebra de rotina e o descanso psicológico. Uma forma de agregar um pouco mais de leveza no embarque, mesmo que em pequenas doses.

Uma outra forma de se entender esse gerenciamento psicológico da tripulação é lembrar que os marítimos são humanos antes de serem trabalhadores. Realizar uma pequena ruptura do psicológico da mentalidade focada no trabalho durante o período de descanso a bordo, visando facilitar o descanso psicológico. Com base na filosofia de Han, é educar para a potência negativa, valorizando-a.

5.6 Praticantes Ou Profissionais Que Embarcam Pela Primeira Vez

Os praticantes são os estagiários de oficial de náutica ou máquinas a bordo de um navio, para concluir a formação e receber o título de bacharel em Ciências Náuticas. Couto e Rocha



(2020) comentam que, na história da formação dos oficiais no Brasil, no passado, eram possíveis pequenos embarques, que auxiliavam para adaptação.¹⁸

Existe um relato sobre o alto impacto que o praticante pode ter ao embarcar pela primeira vez e a dificuldade de relacionamento com o chefe que pode agravar as dificuldades da experiência do primeiro embarque e fazer desistir (Silva, 2013, p. 69).

De acordo com Georgieva (2019, p. 85), o período de adaptação para os marítimos iniciantes é individual, já que existem questionamentos quanto à escolha da profissão. A referência é sobre todos os marítimos e não somente praticantes. São listadas dificuldades do marítimo iniciante, desde fadiga crônica, insônia nos portos, vivenciar atitudes rudes ou irônicas. A impossibilidade de lidar com obrigações no início pode levar à baixa autoestima, depressão e recusa de trabalhar na profissão.

No contexto do trabalho em alto-mar, a experiência pode proporcionar um certo choque de realidade. Risco de vômitos no primeiro embarque, a rotina ininterrupta de trabalho por semanas e confinamento pode ser vivências muito estressantes, além de aumentar o cansaço ou riscos de fadiga. Diante desse problema, convém problematizar uma questão pedagógica e humana do primeiro embarque.

Por mais que o marítimo iniciante tenha tido uma bagagem teórica sobre o trabalho no mar, ela é insuficiente enquanto vivência humana do trabalhar em alto-mar. A vivência é insubstituível. É somente na primeira vivência que o marítimo consegue sentir como são os estímulos estressores e o que pode causar fadiga.

Nessa vivência, é que ele pode reconhecer melhor as dificuldades de viver a bordo e encontrar mecanismos para se adaptar. Somente o fato de embarcar pode ser uma situação que demanda um gasto físico, psicológico e emocional superior a quem já está acostumado a embarcar.

Pedagogicamente, parece que o primeiro embarque deveria proporcionar condições diferenciadas para o marítimo, devido a esse gasto de energia adicional para se adaptar ao trabalho no mar. As atividades de familiarização com o trabalho não podem ser reduzidas

¹⁸ Optou-se por mencionar os praticantes como uma categoria separada, já que foram detectados trabalhos que faziam referência a esse grupo de marítimos que embarca pela primeira vez.



somente a questões técnicas, mas também precisam considerar fatores humanos que promovam o cuidado de si. Assim, coloca-se em discussão atividades que seriam úteis para que o marítimo aprendesse a cuidar melhor de si mesmo no primeiro embarque, já que a primeira vivência do trabalho em alto-mar é uma experiência singular e com grande gasto de energia, antes de entregá-lo completamente ao trabalho. É priorizar primeiro o ser humano e sua adaptação, dando-lhe melhores condições para se adaptar ao trabalho.

No caso de praticantes, passar meses embarcado e sem período de folga pode ocasionar fadiga e estresse. Nesse sentido, a estratégia de um dia de descanso por semana, estando livres das obrigações, pode auxiliar na recuperação. É preciso que não se confunda a rotina de um praticante que está em fase de aprendizado com a de um oficial formado. Até mesmo o primeiro mês de embarque dos praticantes, do total de doze meses, pode ser pensado com uma rotina de trabalho reduzida, visando primeiro a adaptação do corpo e da mente no trabalho alto-mar, o que pode facilitar a adaptação para os próximos meses do estágio embarcado.

Esse raciocínio também pode ser aplicado de modo semelhante para outras profissões. Considerar o primeiro embarque de 14 dias ou 28 dias como um embarque de adaptação, ou ao menos o primeiro mês, com condições especiais para facilitar a primeira vivência e adaptação a bordo. Esse pode ser um critério de certificação e autorização no trabalho a bordo. A certificação ou autorização para o trabalho em alto-mar vem somente depois de um primeiro embarque ou período adaptativo.

Desse modo, foram colocadas em discussão as dificuldades do primeiro embarque e foram apontadas possibilidades de redução do estresse ou fadiga a quem embarca pela primeira vez. É preciso que as possibilidades sejam entendidas como contribuições para a discussão pedagógica do primeiro embarque e não como prescrições sobre o que deve ser feito. O fundamento para discussão é priorizar primeiro o ser humano e o seu processo de adaptação, antes de entregá-lo à rotina normal do profissional. De acordo com Plotino, a serenidade é importante para a vida feliz. O processo de adaptação pode favorecer a redução das perturbações da mente, proporcionar mais serenidade e felicidade na existência humana.



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste ensaio filosófico foi problematizar o fenômeno do cansaço e fadiga no trabalho em alto-mar, na Marinha Mercante, em vista de uma vida feliz. Os fundamentos filosóficos partiram das filosofias de Plotino e Byung-Chul Han.

Este ensaio precisa ser entendido como um retrato parcial da realidade, que buscou possíveis interpretações sobre o fenômeno do cansaço e fadiga e o que pode ser feito em vista da felicidade do marítimo, tanto por causa dos relatos selecionados, quanto pelos diferentes fatores que causam a fadiga e que não foram discutidos.

O título deste ensaio é “Felicidade e cansaço no trabalho em alto-mar: reflexões filosóficas”. A escolha da palavra “cansaço” em vez de “fadiga” no título foi intencional. É mais fácil dizer que alguém está muito cansado do que dizer que está fadigado. A fadiga pode demonstrar fraqueza e o marítimo pode querer esconder que está com esse problema. O grande cansaço é aceitável, faz parte da rotina. Assim, a escolha pela palavra “cansaço” visa comunicar melhor com o marítimo, já que não penetra na sua armadura psicológica que quer esconder a fadiga.

Parece que a concepção de ser humano que trabalha em alto-mar deve focar intensamente no trabalho, até mesmo como fuga de preocupações e dificuldades no confinamento, devido à distância da família. É possível afirmar que existe um psicopoder atuando na mentalidade, interiorizando o trabalhar cada vez mais, seja para afastar das preocupações com pessoas em terra, ou devido ao alto nível de responsabilidade, já que a segurança das operações pode colocar vidas ou o meio ambiente em risco. Ao valorizar intensamente o trabalho, reduz-se a percepção de que se pode viver uma vida em alto-mar e delega-se o viver principalmente no período em terra. Ademais, essa grande valorização no trabalho em alto-mar pode dificultar o descanso, aumentar o risco de fadiga e riscos de acidentes. Por mais que o documento da IMO afirme que o ser humano que trabalha em alto-mar também precise ter uma vida, isso parece ainda não ser valorizado de modo suficiente.

Uma das possíveis causas da fadiga, uma interpretação feita com base nos relatos, é uma inversão de valores no trabalho em alto-mar, priorizando o trabalho acima do ver. O próprio documento da IMO diz que o marítimo precisa ter uma vida a bordo e não somente



trabalhar.

Por fim, faz-se uma crítica à escassez de estudos sobre a Marinha Mercante no Brasil. De acordo com a bibliografia levantada, são muito escassas as pesquisas acadêmicas no Brasil sobre o bem-estar de quem trabalha em alto-mar, o que dificulta um progresso mais significativo na compreensão do que pode aumentar a qualidade de vida e a felicidade dos tripulantes e reduzir os riscos de fadiga.

7. REFERÊNCIAS

BARACAT JÚNIOR, José Carlos. ***Plotino, Eneadas I, II e III; Porfírio, Vida de Plotino: introdução, tradução e notas***. 2006. 2v Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Estudos da Linguagem, Campinas, SP, 2006. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/374748>. Acesso em: 25 jan. 2026.

BERNABÉ, Matiel de Oliveira; MARQUES, Victor Hugo de Oliveira. ***Ética do cuidado e alteridade na sociedade do cansaço de Byung-Chul Han***. *Revista Aurora*, Marília, SP, v. 15, n. 1, p. 115–130, 2022. DOI: 10.36311/1982-8004.2022.v15.n1.p115-130. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/12865>. Acesso em: 18 jan. 2026.

BRANDÃO, B. G. S. L. **Estados de consciência e níveis do eu em Plotino**. *Archai*, n. 10, jan-jul, p. 95-102, 2013.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e da Previdência*. **Norma regulamentadora n.º 1**. Publicado em 22/10/2020 15h25min. Atualizado em 31/07/2025 16h38min. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 26 de jan. de 2026.

COLNAGO, L. de M. R. **A Importância da Norma Regulamentar n.º 1 para o Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais no Brasil: Uma Necessária Universalização Para Todos Os Trabalhadores**. *Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR*, v. 3, n. 3, p. e138, 2025. DOI:10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.138. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/138>. Acesso em: 15 jan. 2026.



CARVALHO, Milena Maciel de. *Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore*. 2010. 74 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010.

COUTO; Lucas Rebello Teles do; ROCHA, Rafael Vitor de Oliveira da; **A evasão dos praticantes na Marinha Mercante**. *Revista Marítima Brasileira*, [S. l.], v. 140, n. 04/06, p. 195, 2020. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/revistamaritima/article/view/709>. Acesso em: 9 jan. 2026

GEORGIEVA, Despina. *Increase of the crew's well-being and reduction of stress*. *Scientific Bulletin of Naval Academy*, v. XXII, n. 1, p. 83-90, 15 jul. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21279/1454-864x-19-i1-011>. Acesso em: 18 jan. 2026.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2ª edição ampliada, 2015.

IMO, International Maritime Organization. **Guidelines on fatigue**. MSC/Circ.1014, 2. 2019 Disponível em: <https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/HumanElement/Documents/MSC.1-Circ.1598.pdf>. Acesso em: 24 out. 2021.

HADOT, Pierre. *O que é filosofia antiga?* São Paulo: Loyola, 2010.

MARSOLA, Maurício. **Plotino e a escolha de Héracles. Paixões, virtude e purificação**. *Hypnos*, ano 14, n. 20, p. 61-74, 2008. Disponível em: <https://hypnos.org.br/index.php/hypnos/article/view/249>. Acesso em: 10 jul. 2025.

MELLO, Andre Luis Vasconcellos de. **“Os vivos, os mortos e os homens do mar”: persona e sombra do trabalhador embarcado**. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Psicologia Clínica) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Clínica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/30869>. Acesso em: 25 jan. 2026.



NITTARI, Giulio *et al.* **Factors affecting mental health of seafarers on board merchant ships: a systematic review.** *Reviews on Environmental Health*, 28 out. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1515/reveh-2021-0070>. Acesso em: 18 jan. 2026.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.* **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 20 jan. 2026.

PINTO, C. B. S.; CHEVITARESE, L. P. **Inflexões da ética da alteridade em Byung-Chul Han: modos de enfrentamento à catástrofe do dataísmo.** *Voluntas Revista Internacional de Filosofia*, Santa Maria, v. 14, n. 2, e85899, p. 1-27, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2179378685933>. Acesso em: 25 jan. 2026.

RAPPE, Sara. **Autoconhecimento e subjetividade nas Enéadas.** In: GERSON, Lloyd P. (Org.). *Plotino*. 1. ed. São Paulo: Ideias & Letras, 2017. p. 291-317.

SANTOS, Leonardo Fernandes dos. **Como ser feliz: Plotino e o tratado 5 [36] da Enéada I.** 2025. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/19848>. Acesso em: 22 jan. 2026.

SILVA, Ricardo Cesar Fernandes da. **Oficiais da Marinha Mercante: um estudo sobre os fatores contribuintes para a evasão nos anos iniciais da carreira embarcada.** 2013. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013.

SOUSA, Caroline Costa de; SILVA, Gabrielli Beatriz Moura da; MARGALHO, Renã. **Sociedade do cansaço: O repouso do oficial mercante brasileiro e a segurança da navegação.** *Revista de Direito e Negócios Internacionais da Maritime Law Academy - International Law and Business Review*, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 176–200, 2021. Disponível em: <https://mlawreview.emnuvens.com.br/mlaw/article/view/42>. Acesso em: 18 jan. 2026.

