

Larissa de Lima Vieira Coelho

**A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO *OFFSHORE* : O CASO DE
OPERADORES DE ROV**

Curso de Psicologia

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

São Paulo

2010

Larissa de Lima Vieira Coelho

**A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO *OFFSHORE* : O CASO DE
OPERADORES DE ROV**

**Trabalho de conclusão de curso
como exigência parcial para a
graduação no curso de
Psicologia, sob orientação da
Profª Drª Renata Paparelli**

Curso de Psicologia

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

São Paulo

2010

“Eu às vezes fico a pensar
Em outra vida ou lugar
Estou cansado demais

Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
É quando eu me encontro perdido
Nas coisas que eu criei
E eu não sei
Eu não vejo além da fumaça
O amor e as coisas livres, coloridas
Nada poluídas

Ah

Eu acordo prá trabalhar
Eu durmo prá trabalhar
Eu corro prá trabalhar

Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
Eu às vezes fico a pensar
Em outra vida ou lugar
Estou cansado demais”

(Capitão de Indústria –

Os Paralamas do Sucesso)

Agradecimentos

Agradeço a todos aqueles que tornaram a produção desse trabalho possível.

Primeiramente meu pai, Alberto, por todos esses anos se esforçando para que meu crescimento profissional fosse possível. Mostrando que as dificuldades nos fazem crescer e hoje todo meu empenho é em gratidão a ele.

Minha professora orientadora, Renata, que com muita paciência não só me orientou, mas acolheu todos os meus momentos de angústia. O incentivo que me deu foi essencial para o meu comprometimento nesse trabalho, principalmente incentivando a produção de pesquisa nessa área, dando novo sentido no processo de construção da pesquisa. Atualmente devo todo meu crescimento profissional e pessoal a ela, ajudando a reformular meus princípios e valores.

Ao trabalhador que facilitou o acesso aos entrevistados, não teria realizado a pesquisa em tal tema sem o apoio dele. Os trabalhadores entrevistados que de forma receptiva e disponível colaboraram de forma essencial para a produção do conteúdo da pesquisa.

Todos os meus amigos e família que ajudaram muitas vezes opinando, lendo e digitando algumas vezes. Pessoas que ao longo desses quase cinco anos de faculdade me acolheram inúmeras vezes, com certeza colaborando com a minha formação profissional.

Larissa de Lima Vieira Coelho

A Experiência de Trabalhadores *Offshore*: O Caso de Operados de ROV

Junho, 2010

Orientadora Prof^ª Dr^ª Renata Paparelli

Resumo

O mercado petrolífero vem crescendo progressivamente e é um dos maiores e mais importantes mercados do mundo contemporâneo, cenário que coloca as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores do setor em evidência. As pesquisas não acompanham esse crescimento, já que se verifica uma baixa produção na literatura científica sobre essa categoria profissional (trabalho *offshore*). Tendo em vista essa escassez de investigações sobre o tema e a existência de indícios de penosidade nas atividades realizadas no setor, essa pesquisa pretende investigar a vivência dos trabalhadores no interior desse trabalho. Para tanto, serão realizadas entrevistas semi-dirigidas com alguns profissionais do ramo, entendendo como a experiência do trabalho é sentida pelo trabalhador tanto embarcado quanto desembarcado. O resultado mostra a implicação do trabalho na vida do trabalhador apontando aspectos como: turno noturno atrapalha na adaptação ao trabalho durante o embarque, relações familiares e sociais fragilizadas, privacidade e lazer limitados, ansiedade constante, comunicação esvaziada de conteúdo e percepção do tempo diferenciada.

Palavras-chaves: confinamento; petróleo; impacto subjetivo; trabalhador *offshore*; saúde mental e trabalho.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I – Introdução	7
Definição do tema	8
Justificativa	11
Objetivo.....	11
CAPÍTULO II - Perspectiva Teórica	12
Sócio-Histórica: Impacto subjetivo	12
CAPÍTULO III – A exploração do petróleo como trabalho	14
O petróleo.....	14
Confinamento e saúde do trabalhador.....	16
CAPÍTULO IV– Método	20
Participantes	20
Procedimentos	21
CAPÍTULO V - Análise	22
Apresentação dos Entrevistados.....	22
Análise e Discussão das Entrevistas.....	23
Caracterizando o Trabalho <i>offshore</i> : O Ingresso na Atividade	23
Condições de Segurança.....	28
Organização do Trabalho: Pressão, Cobrança e Procedimentos	30
Comunicação com o mundo <i>onshore</i>	32
Privacidade, Convivência Profissional e Amizade.....	35
Relacionamentos Familiares e Isolamento Social	40
A Ansiedade Constante	46
Contradição da Atividade: Entre o Prazer, A insatisfação e a Dificuldade de Mudança	54
CAPÍTULO V – Conclusão	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	66
ANEXO 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	67

CAPÍTULO I – Introdução

Definição do tema

O interesse pelo tema surgiu inicialmente em uma conversa com um mergulhador/ soldador de uma plataforma da Petrobrás, que contou sobre sua profissão e os diversos aspectos de penosidade presentes no seu trabalho. Naquela ocasião, ele destacou o fato de sua atividade laboral diminuir seu tempo de vida, isso devido a condições ambientais de pressão marítima e pouca claridade no fundo do mar, bem como tempo excessivo que passa embaixo d'água, a roupa utilizada entre outros fatores.

A atuação do psicólogo nessa área descrito por ele consistia basicamente em sessões individuais na plataforma quando embarcado, mas sem atendimento algum quando desembarcado. Aparentemente, a submissão a este trabalho é compensada pelos dias em que se passa desembarcado, assim como o *status* da profissão e o seu caráter peculiar.

Posteriormente, houve uma conversa com um técnico que opera uma máquina conhecida como ROV (*Remotely Operated Underwater Vehicle*), um veículo submarino operado remotamente .



Figura 1 - O veículo no navio antes de ser inserido na água para execução da atividade.

Esse veículo roboticamente desenvolvido, é controlado por trabalhadores especializados, que se direcionam através de quatro câmeras instaladas no ROV, transmitidas na cabine onde operam o veículo.



Figura 2 - Cabine onde os pilotos de ROV geralmente ficam no período de trabalho. A quantidade de televisão mostra a densidade do trabalho e a extrema concentração necessária.

Este robô possui “braços e mãos” mecânicas para a execução de diversas tarefas no fundo do mar .



Figura 2- O veículo em atividade no mar, os “braços e mãos” ainda comprimidos por necessidade.

Então, o ROV colabora na exploração do petróleo, fazendo parte de empresas geralmente terceirizadas e contratadas pela Petrobrás, que não chegam a ser plataformas, porém tem uma grande estrutura de risco.



Figura 3 - Navio petroleiro de uma das empresas terceirizadas, prestando serviço. Esse navio em especial é bastante equipado, e pesado. Não costuma se movimentar, por não

ter essa finalidade, é muito lento e pesado. A foto reflete a complexidade do trabalho e os riscos constantes que os trabalhadores estão submetidos.

O técnico especializado em tal atividade, opera esse veículo para realizar e supervisionar a montagem de equipamentos de exploração e produção de petróleo em grandes profundidades. Os trabalhadores que operam essa máquina precisam ter uma alta concentração, visto que qualquer movimento do veículo pode prejudicar o trabalho.

A partir dessa conversa surgiram algumas questões ligadas à experiência do trabalho em situação de confinamento, já que esses trabalhadores passam quatorze dias embarcados e outros quatorze dias em terra.

Justificativa

O tema desta pesquisa tem uma importância no campo da Psicologia do Trabalho por contribuir no estudo sobre a saúde dos trabalhadores dessa categoria de profissionais pouco conhecida e cujo trabalho é fundamental em um ramo industrial estratégico para o país. Desta forma, essa pesquisa pode contribuir para a melhoria das condições e organização do trabalho desses profissionais.

Além disso, esse tipo de trabalho vem crescendo cada vez mais, uma vez que o campo da indústria petrolífera está em ascendência (vide discussão atual sobre a exploração do Pré-Sal), abrindo um possível campo de atuação para os psicólogos.

Objetivo

O presente trabalho tem como objetivo pesquisar a experiência desses trabalhadores conhecendo o sofrimento psíquico envolvido em trabalhos onde as pessoas ficam confinadas por um período determinado de tempo, como o realizado pelos trabalhadores *offshore*. Assim, busca investigar como esse confinamento pode estar relacionado a questões tais como a relação familiar e de amizade, aspectos psicológicos dentro desse contexto e o que isso pode acarretar, dentre outros.

CAPÍTULO II - Perspectiva Teórica

Sócio-Histórica: Impacto subjetivo

A perspectiva sócio-histórica tem o sujeito como produto e produtor da sociedade em que vive. Assim o sujeito não nasce em um meio definido e definitivo, a partir da dialética que este vive. Esse processo se dá conforme o sujeito articula os aspectos externos e internos em sua relação com a sociedade. E só é possível refletir o sujeito em sua totalidade quando esse processo é levado em consideração. Dessa forma essa abordagem faz a relação de ser social e biológico ao mesmo tempo. Além desse processo dialético constante que o sujeito vive não se pode esquecer que ele está inserido em um tempo histórico em uma determinada sociedade (Silva, 2005).

O homem em contato com o mundo material, conforme atua neste meio vai cristalizando suas ações, porém os objetos não carregam a habilidade em si, essa habilidade foi dada pelo homem em contato com tal. Neste sentido há uma apropriação do homem da utilização dos instrumentos, ou seja, o homem não é natural de sua sociedade e sim se apropria daquilo que fora cristalizado (Bock, 2004). Essa apropriação depende da sociedade em que o sujeito está inserido e como ela será internalizada pelo sujeito.

A realidade social determina o homem lhe constituindo e lhe dando sentido, desta forma essa perspectiva fala em condição humana e não natureza humana. Condição humana seria a possibilidade de o homem desenvolver diversas aptidões em contato com outros homens (Bock, 1997). Nesta relação cultural é que o homem aprende a ser homem e a dar significações às coisas a sua volta.

O trabalho de uma forma geral tem um grande valor social e é significado singularmente por cada sujeito. Sendo assim, o significado do trabalho é social por ser compartilhado por um conjunto de indivíduos e é dinâmica por estar em constante construção (Borges e Filho, 2001).

Para Dejours (2007), o sofrimento faz parte do processo de trabalho, sendo assim o que é necessário estudar não é uma forma de eliminar o sofrimento e sim de compreender como este é produzido para que o trabalhador possa enfrentá-lo. Nesta perspectiva o impacto subjetivo seria a consolidação do sofrimento e como este atinge cada um.

CAPÍTULO III – A exploração do petróleo como trabalho

O petróleo

O petróleo é um recurso natural cada vez mais em evidência na sociedade moderna. Isso por ser uma das principais fontes de energia na atualidade. Por ser distribuído geograficamente se tornou uma questão de disputa não só econômica como política (Dutra, 1995).

A descoberta do óleo na modernidade se deu em 1849 na Pensilvânia, EUA, sendo inaugurada a primeira empresa petrolífera a E&P. Sua exploração era feita manual e desorganizadamente, o que levava a uma instabilidade do mercado. Nessa época o petróleo era usado como querosene (Canelas, 2004).

Sua exploração era feita apenas onde o óleo aparecesse na superfície, assim só havia exploração superficial de jazidas de petróleo. A qualidade do produto não era padronizada, havendo diversos acidentes domésticos.

Esse mercado só se regulamentou quando uma empresa chamada *Standard Oil* resolveu padronizar o querosene produzido. A partir daí técnicas foram sendo desenvolvidas cada vez mais, e o setor petrolífero foi obtendo seu próprio espaço. Principalmente após a Segunda Guerra Mundial, quando o setor energético teve um crescimento muito rápido e passou a fazer parte da economia européia e japonesa.

O setor automotivo também cresceu muito e passou de motor a vapor para motores de combustão interna. Hoje o setor de transporte tornou-se o maior consumidor de petróleo no mundo. Dessa forma, as técnicas de exploração do petróleo foram ficando cada vez mais avançadas e então o trabalho passou a ser “diuturno”, e a partir da década de 1930, os especialistas (engenheiros, técnicos, físicos, geólogos etc.) começaram a estar cada vez mais permanentemente nos campos, ao lado do petróleo (Dutra, 1995).

Naquele momento inicia-se a estatização do petróleo conforme o território geopolítico de sua indústria, fenômeno que contribuiu com o desenvolvimento de países

retardatários em sua industrialização, já que era uma expressão do projeto nacional de desenvolvimento (Lucena, 1997).

No Brasil esse movimento veio inicialmente com o CNP (Conselho Nacional de Petróleo) passada em 1953 os comandos para a Petrobrás, que em 1993 inicia a exploração de petróleo com a descoberta do que pode se considerar o primeiro poço de petróleo no Brasil, em Lobato, na Bahia. A Petrobrás foi criada então:

“... no interior do desenvolvimento do capitalismo monopolista como uma empresa estatal brasileira que, por mais de 30 anos, executou o monopólio estatal do petróleo. (...) Exerce atividades na exploração, produção, refino, comercialização e transporte de petróleo e seus derivados. Abrange também a produção de gás natural e fertilizante, a distribuição de derivados de petróleo e petroquímica”.

(Lucena, 1997, p. 14)

Hoje já se tem mais de 63 campos situados ao longo da costa brasileira, o que mostra a importância desse setor na economia do país.

Um setor pouco mencionado, mas não menos importante, é o de fornecedores de equipamentos e serviços (Dutra, 1995). Atualmente muitos serviços estão sendo terceirizados, e sem estes, a indústria petrolífera não teria a proporção que lhe é dada atualmente. A especificidade desses serviços e a evolução das técnicas de exploração estão cada vez mais sendo utilizadas e evoluídas. É nessa perspectiva que o presente estudo visa pesquisar os trabalhadores desses serviços terceirizados. Um setor cada vez mais em alta, mas que ainda concentra todo o capital em poucas empresas.

Confinamento e saúde do trabalhador

Primeiramente, é necessário entender como a palavra confinamento está sendo utilizada nessa pesquisa. A partir da discussão feita por Rodrigues (in Castro e Nunes, 2008), confinamento pode ser compreendido como limitação de espaço e impedimento do desejo de ir e vir, assim como isolamento social, distanciamento da família principalmente em eventos com grande significados simbólicos, ausência de privacidade enquanto embarcado e abstinência sexual forçada.

O trabalho em plataformas contempla esses aspectos e pode ter diferentes formas de turno, tanto 14 dias trabalhando e folga de 21 dias, como trabalho de 14 dias e folga de 14 dias. Durante esses 14 dias de confinamento, os trabalhadores ficam limitados a um espaço físico, sendo difícil conseguir ficar um tempo sozinho, isolado ou quieto (Souza, 1996).

Os profissionais na área petrolífera são regidos pela lei 5.811/72 que estabelece a

“obrigatoriedade do pagamento de adicionais noturnos e de periculosidade, de remuneração em dobro da hora de repouso, de alimentação e do descanso semanal” (Ferreira e Junior, 2007, p. 139)

Apesar desses direitos adquiridos, ainda há muitos outros a serem conquistados, já que as dificuldades do trabalho nas plataformas vão além das condições ambientais e entram no âmbito psicológico. Essa lei visa aspectos mais específicos das condições de trabalho e não questões mais gerais que envolvam a qualidade de vida do sujeito. Castro (2008) afirma que quando se trata de atividades em plataformas marítimas, há uma expressiva perda da qualidade de vida.

Neste sentido, aponta a existência de transtornos mentais denunciados pelo Sindicato de Petroleiros, em 1997 (in Castro e Nunes, 2008), tais como:

“disfunções fisiológicas originadas por fatores mentais, reação aguda do stress, transtornos específicos do sono, problemas de relacionamentos, estados fóbicos e de ansiedade.”

Trabalhos realizados em turnos noturnos causam impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, diminuem o desempenho das tarefas realizadas e expõem a maiores riscos de acidentes de trabalho e estressores ambientais. (Fischer, 2003)

Nesse contexto não podemos esquecer que hoje o ritmo de trabalho está ligado à produtividade e não à saúde ou segurança do trabalhador assim como afirma Figueiredo e Athayde (2005).

Em uma pesquisa de observação participativa realizada por Pena (2002), a saudade e a solidão são os sentimentos mais vivenciados nesse trabalho. Esses sentimentos não aparecem de modo direto na fala dos trabalhadores, já que esses entendem que tais sentimentos não são devidos ao trabalho. Isso também ocorre por ser uma área em que a maioria dos trabalhadores é do sexo masculino havendo uma grande dificuldade em demonstrar alguns sentimentos, já que culturalmente não é bem visto. Esse autor aponta como maiores dificuldades: isolamento pessoal, distância da família, ausência de convívio social externo, transporte marítimo até a plataforma precário e diferenças salariais.

Nesse estudo, o autor observa, ainda, a presença da hierarquia e da diferença entre Petroleiros (Petrobrás) e contratados (serviços terceirizados). Diz que a possibilidade de ter privacidade quando embarcado, como por exemplo, uso privativo do telefone, está relacionado com o nível de escolaridade e hierarquia organizacional. Desta forma há um distanciamento entre aqueles que prestaram concurso e aqueles que fazem parte de empresa privada, o que para o autor é mais um fator gerador de ansiedade e de mau convívio entre os trabalhadores no ambiente de trabalho.

Quanto ao lazer, os trabalhadores têm em comum a prática de esportes, direito a no máximo 10 minutos de ligação, e apenas dois telefones para todos os funcionários.

Durante a hora de lazer (não trabalho), os trabalhadores têm que usar roupas que não os uniformes de trabalho para que se possa diferenciar quem está no turno (Pena, 2002).

O regime de confinamento impõe ao trabalhador a condição de permanecer restrito a um determinado espaço físico, exposto a barulhos e conversas constantes, o que faz com que não tenha hora de lazer enquanto embarcado (Souza, 1996). Nem sempre o trabalhador tem a consciência de como esse regime afeta outros aspectos da vida.

Num ambiente de confinamento nem sempre atividades como o trabalho, lazer, alimentação, repouso e atendimento a saúde são fatores de relaxamento, visto que há muitos outros fatores envolvidos nesta questão. Esses fatores variam desde o comando da hierarquia no trabalho até as regras de convivência.

Souza (1996) aponta pequenas coisas que fazem a diferença no aspecto psicofisiológico, tais como: a existência de turnos noturnos intercalados, pois assim não afetam tanto o ritmo biológico; o turno deve depender do grau de dificuldade de cada tarefa realizada; turnos diurnos que não comecem muito cedo para haver um maior tempo de sono; as escalas de turnos devem ser claras para uma maior programação do sujeito tanto em compromissos pessoais como sócio-familiares; a escala de trabalho deve ter em vista pelo menos um final de semana no mês para a pessoa poder aproveitar a integração social.

Neste sentido, as empresas vêm mostrando uma preocupação, tomando atitudes importantes para incluir os aspectos citados acima. A dificuldade entra, muitas vezes, em o trabalhador não perceber que a origem do seu sofrimento psíquico pode vir do trabalho, principalmente porque os problemas ditos pessoais se expressam no momento em que o sujeito não está trabalhando. Dessa forma, a correlação entre trabalho e sofrimento psíquico fica menos evidente, sendo dificilmente estudada (Borsoi, 2007).

O sofrimento no trabalho não é consciente, e conforme o trabalhador vai tomando essa consciência vai gerando uma revolta e uma maior busca de seus direitos (Dejours, 2007). Assim, quanto menos conscientes os trabalhadores forem, mais conformados eles serão e menos motivados estarão para o trabalho.

Junior e Ferreira (2007) estudaram os estressores ambientais de trabalhadores no contexto *off-shore oil* e afirmam que

As relações interpessoais no trabalho constituem um fator estressante quando desencadeiam rivalidade, falta de suporte social por parte dos colegas, conflitos, ressentimentos, recusa de cooperação, etc., ao passo que o desenvolvimento na carreira associa-se à incoerência de status provocada pela inadequação do indivíduo à posição que ocupa na organização ou por frustrações referentes à ascensão ao topo de carreira. A estrutura e o clima organizacionais dizem respeito ao modo pelo qual o empregado é tratado pela organização e à relação dele com a mesma. (Ferreira e Junior, 2007, p. 140)

Muitas vezes o trabalhador consegue mudar de função no trabalho antes do sofrimento se agravar, e muitas vezes essa mudança é utilizada como mecanismo de defesa, para diminuir o sofrimento. Então, quando falamos de saúde mental na área de trabalho é preciso levar em conta que o sujeito nasce em uma sociedade onde há uma super valorização do trabalho, que este muitas vezes entra precocemente neste mundo e, por fim, que o sujeito passa a se organizar a partir desta nova atividade, depositando as melhores horas de seu dia no trabalho (Borsoi, 2007).

Assim o conceito de saúde/ doença no trabalho é um tema difícil de ser acessado, por geralmente não ser explícito. Porém, algumas medidas podem proporcionar melhores condições no trabalho, com pequenas mudanças. Dejours (2007) afirma que algumas mudanças paliativas têm um curto reconhecimento, pois quando o trabalhador se adapta a essa nova condição, percebe que seu problema vai além deste.

CAPÍTULO IV – Método

O trabalho foi realizado a partir da perspectiva sócio histórica, ou seja, analisando experiências no trabalho vividas pelos entrevistados, levando em consideração que o sujeito é social, histórico, cultural e dialético. Desta forma, todos esses aspectos serão levados em conta, não se esquecendo da história individual de cada sujeito a ser estudado, ou seja, integrando sempre o social e o individual.

Sendo assim, essa será uma pesquisa qualitativa que leva em conta o sujeito e para isso serão realizados estudos de casos. Não esquecendo que o pesquisador faz parte da situação da pesquisa não havendo neutralidade. Esses efeitos que pode haver também são colocados em análise, assim o que é levado em conta não é a precisão do conhecimento e sim a profundidade deste.

Desta forma, entende-se que tanto o pesquisador quanto o pesquisado estão em transformação, refletindo, aprendendo e ressignificando o processo da pesquisa. Assim o estudo não é entre um sujeito e um objeto e sim entre sujeitos, sendo uma perspectiva dialógica. Então a contextualização do pesquisador também é importante e necessária para uma melhor análise qualitativa (Bock, 2007).

Participantes

Os participantes são trabalhadores de duas diferentes empresas. São três homens caracterizados como trabalhadores *offshore*, operadores de ROV há pelo menos seis meses.

Os entrevistados foram indicados por outro trabalhador da área, sem nenhum vínculo com a empresa. As entrevistas foram realizadas em locais escolhidos pelos entrevistados de sua preferência desde que não fossem lugares privados.

Procedimentos

Cada sujeito foi entrevistado de uma a três vezes de acordo com a necessidade. Os sujeitos da pesquisa estão cientes do procedimento da pesquisa e participaram da mesma após terem assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1) por vontade própria. Este termo garante a integridade e o sigilo dos participantes, bem como a responsabilidade do pesquisador por qualquer dano que esta possa causar.

Nessa pesquisa qualitativa serão realizadas entrevistas semi-dirigidas (Minayo, 1993) e abordados os seguintes temas: descrição do trabalho realizado por cada sujeito; descrição da trajetória até o atual trabalho; aspectos que possam expressar a vivência subjetiva no trabalho (suas impressões, sentimentos, vontades, entre outros).

Desta forma buscou-se entender o impacto subjetivo do trabalho nesses sujeitos. As entrevistas foram realizadas pelo pesquisador, autor do projeto de pesquisa. Foram gravadas com consentimento dos depoentes e posteriormente transcritas.

O material transcrito das fitas foi devidamente organizado conforme categorias estabelecidas a partir do próprio material disponível. Foi feita a análise de conteúdo dos discursos em conformidade com essas mesmas categorias, sempre tendo em vista responder às perguntas da pesquisa. As falas dos sujeitos foram analisadas longitudinalmente, isto é, cada fala foi analisada integralmente, do ponto de vista estrutural e de conteúdo; e transversalmente, ou seja, foi considerada, nos vários discursos de diferentes sujeitos, a forma de ocorrência de cada tema ou categoria de análise (Bardin, 1977).

CAPÍTULO V - Análise

Apresentação dos Entrevistados

Martim tem 25 anos, é casado, trabalha há três anos nessa mesma empresa, que presta serviços para a Petrobrás. Atualmente embarca em um navio diferente do que iniciou, porém da mesma empresa onde é sua única experiência como trabalhador *offshore*. Antes de ingressar na área, trabalhava como técnico de manutenção de computadores na IBM. Desenvolve a função de piloto de ROV desde que entrou na empresa.

Carvalho tem 31 anos, é casado e trabalha na empresa atual há oito meses. Antes de entrar no ramo *offshore*, trabalhou em uma empresa de aviação durante oito anos. Desenvolveu a atividade de *trainee* de ROV por um ano e voltou a trabalhar em terra. Terminou a faculdade de engenharia e trabalhou por dois anos em uma construtora. Voltou a trabalhar em *offshore*, em outra empresa, onde está até hoje como piloto de ROV.

Tobias tem 53 anos, é casado e tem um filho já formado no ensino superior. Trabalha no ramo *offshore* há 22 anos, sendo que está há 15 nesta última empresa. Quando entrou na primeira empresa em que trabalhou, iniciou o trabalho em base fazendo manutenção de submarinos. Passou a adquirir conhecimentos que permitiram ingressar na área *offshore*. Iniciou como mergulhador, foi aprimorando ainda mais seu conhecimento e após um tempo ingressou na área da robótica. Já possuía um conhecimento prévio sobre mecânica, elétrica e eletrônica. Desde então se tornou piloto de ROV e atualmente supervisiona uma equipe e atua tanto na área de mergulho quanto na de robótica.

Análise e Discussão das Entrevistas

Caracterizando o Trabalho *offshore*: O Ingresso na Atividade

Todos entrevistados são operadores de ROV, contratados por duas diferentes empresas, E embarcam em diferentes navios. Todas as empresas são contratadas pela Petrobrás, ou seja, o serviço é terceirizado. O serviço fornecido por tais empresas, de um modo geral, são inspeções e intervenções na exploração do petróleo no fundo do mar. As atividades desenvolvidas pelos pilotos de ROV são:

(...) inspeções em poços de petróleo, instalações em poços de petróleo, lançamento de duto de petróleo, inspeção em tubo de gás.

(Martim)

(...) manipular válvulas, resgatar alguma coisa, passar um cabo de aço por alguma peça para trazer para a superfície, fazer algum tipo de medição, alguma orientação. Às vezes coisas bem melindrosas, instalar um cabo elétrico, um conector elétrico (...).

(Tobias)

Tobias ingressou no ramo *offshore* há muito tempo, quando o trabalho era pouco conhecido. Iniciou na área de mergulho, mesmo porque a robótica não era algo presente na exploração do petróleo na época. Gradativamente obteve *know how* para então aprimorar seu conhecimento sobre a atividade de um modo geral.

Os outros entrevistados tiveram conhecimento da área através de pessoas que trabalham nesse ramo de atividade. Inclusive as indicações para vagas são bastante presente nos discursos, porém mesmo indicado o trabalhador necessita realizar um curso

profissionalizante, passar pelo processo seletivo e realizar provas. Nas palavras de Martim:

Tinham uns amigos meus que já trabalhavam na área, e eu tinha todos os pré-requisitos para a área, então um amigo me indicou para a empresa, fiz o processo seletivo com entrevistas, provas, exames, etc.

(Martim)

Carvalho enfatiza a dificuldade que teve para ingressar na área, principalmente por ter freqüentado o curso em outra cidade. Ficou fora de casa durante três semanas, fazendo muito esforço para estudar e pagar o curso, sendo o único dentre seus outros três amigos a passar no processo seletivo.

A escassa mão-de-obra para área em geral, e principalmente na robótica, normalmente faz com que haja uma rápida seleção dos trabalhadores. Carvalho conta que menos de uma semana após o término do curso, embarcou. Esse processo acelerado não permite qualquer possibilidade de adaptação, de preparo físico e/ ou psíquico. Conta detalhadamente sua primeira experiência e afirma ter sido “traumatizante”, principalmente devido à divisão de trabalho realizada na área.

Os trabalhadores têm escala de quatorze dias trabalhando e quatorze dias de folga. Nos quatorze dias embarcados, trabalham em turnos de doze horas de trabalho e doze horas de descanso, sendo de meio-dia à meia-noite e de meia-noite ao meio-dia. Em cada turno trabalham quatro profissionais, geralmente dois pilotam e os outros dois fazem a manutenção. Dependendo da atividade no momento, há um revezamento de pilotos, tanto para pilotar o ROV quanto para mexer no que ele chama de “braços” do robô.

A divisão dos trabalhadores nos turnos é feita pelo supervisor ou há um revezamento, a cada embarque: o trabalhador fica em um turno, diferente do anterior. Preferem trabalhar no turno diurno, ou seja, de meio-dia a meia-noite, por ser mais tranqüilo, não sentindo tanta diferença fisiológica.

Quando o trabalhador fica no horário noturno, há um cansaço físico e psíquico muito grande, afetando a qualidade do desempenho do trabalho. Afirmam que neste segundo turno não conseguem dormir nos primeiros dias, e após os três primeiros dias apenas conseguem “cochilar” e quando estão no sono mais profundo têm que acordar para trabalhar novamente. Tobias afirma:

Dependendo do *shift* que você está fazendo, se for de meia-noite ao meio-dia você trabalha a madrugada toda, e você altera muito o seu relógio biológico. Então meio-dia pra você ir dormir, você vai ter um sono, num primeiro momento, depois de almoçar, alguma coisa, mas vai acordar logo em seguida. Porque seu relógio não está adaptado a isso, então você está sempre cansado.

(Tobias)

Durante a execução do trabalho no período noturno, durante a madrugada, têm muito sono. Como forma de enfrentar tal situação, alguns trabalhadores costumam tomar café para manter-se acordado. Diz-SE também que geralmente quem trabalha nesse turno costuma comer mais.

Isso quando não é necessária a extensão de turno, como afirma Tobias, chegando algumas vezes a trabalhar trinta horas direto. Quando isso ocorre, dificilmente o trabalhador consegue dormir tranquilamente, já que sai nervoso, tenso, em um ritmo mais acelerado.

Carvalho aponta muitas vezes o choque térmico que os trabalhadores têm em sair meia-noite para trabalhar na manutenção do ROV no deck do navio, por estarem dormindo e conseqüentemente com a temperatura do corpo mais alta.

Diferentemente de onze e meia da noite, seu corpo parece que tem que dormir o resto da noite. Mas você tem que acordar pra trabalhar. Isso pode estar chovendo, pode estar frio. Você ter que sair então é um baque... A gente passou, e os líderes do RH concordaram que era um baque muito grande. Levantar onze horas ter que trabalhar.

(Carvalho)

Aponta a uma possibilidade de mudança que está ocorrendo em seu trabalho, passando os turnos de seis horas da manhã às seis horas da tarde. Isso, de acordo com ele, ainda está em fase de teste, podendo não ser definitivo.

Além dos fatores levantados acima, Carvalho aponta o enjôo que teve em seu primeiro embarque, havendo necessidade de tomar remédio para não passar mal. Porém, ao tomar o remédio ficava sonolento e não conseguia desenvolver seu trabalho da melhor forma.

Podemos identificar então, uma dificuldade de adaptação do trabalhador em um primeiro momento. Nesse caso específico ainda houve falta de cuidado ao colocá-lo em seu primeiro embarque no turno noturno, NO qual a dificuldade de dormir é muito grande.

Martim trabalha em um barco que afirma ser mais luxuoso dos que trabalhou anteriormente. Nos camarotes, há duas camas, onde ficam dois trabalhadores com turnos alternados. Ou seja, em seu período de descanso o trabalhador está sozinho em seu camarote.

(...) porque esse navio que eu trabalho hoje, (...) é subcontratado (...), é muito confortável, é muito bacana, só tem... da poltrona ao telefone é confortável. Mas não é o padrão não, normalmente é um pouquinho pior.

(Martim)

Esse “luxo” se estende aos camarotes, sendo oferecido televisão, aparelho de DVD, aparelho de som, no navio têm academia, vídeo game, piscina, computador e internet.

Já no navio de Tobias e Carvalho, há quatro camas em cada camarote, com duplas de trabalhadores em turnos alternados. Diferentemente do navio em que Martim trabalha, estes são compostos por televisão com canais a cabo em cada camarote, academia, sala de jogos e computadores.

A alimentação é oferecida a todos os trabalhadores a cada três horas, dentro das vinte e quatro horas, em alguns navios é disponibilizado bolachas e café constantemente.

O lazer, para os entrevistados, não está relacionado apenas aos itens citados, oferecidos pela empresa, também relacionam a tal categoria livros, revistas, ouvir música, intervalos em que possam conversar com outros trabalhadores, sendo este um momento de interação e relaxamento, tirando o foco do trabalho.

Existe durante esse período de doze horas, você tem intervalos para você lanchar, tomar um café. Você encontra alguém e relaxa e conversa um pouco, interage com as pessoas. Aquelas brincadeiras que o pessoal faz, encarnando um no outro, fica gozando um da cara do outro, isso aí existe.

(Tobias)

Eu gosto de andar no sol às vezes eu fico lá no heli deck, que é o heliponto do navio dando uma voltinha, correndo um pouco, escutando uma música.

Todo embarque levo três, quatro revistas, levo livro. Gosto muito de ficar lendo, eu leio muito (...) boto um MP4 no ouvido,

fico escutando música também (...) desabafo com um, às vezes desabafo com outro também.

(Carvalho)

Condições de Segurança

Em relação à segurança no trabalho, há um consenso na qualidade dos EPI's e na preocupação da empresa em relação a isto. Os EPI's são compostos de: capacete, luvas, botas, óculos e máscara quando necessária. Sendo obrigatório o uso de tais equipamentos enquanto andam no deque, mas muitas vezes não são utilizados enquanto pilotam o ROV, por muitas vezes atrapalhar a execução de tal atividade.

Mas quando eu entro na cabine pra pilotar não tem como. O óculos embaça, não dá pra pilotar de capacete. Mas a gente se acostuma, sabe quando vai apertar alguma coisa que pode espirrar óleo, já fecha um pouquinho o olho.

(Martim)

Além de atrapalhar na execução do trabalho, Martim afirma que não há necessidade de seu uso no que se refere de “casarão”, que são os dormitórios, refeitórios, e locais de convivência.

Tobias afirma que a segurança evoluiu muito, pois quando iniciou seu trabalho *offshore*, não havia equipamentos.

Antigamente você podia andar no convés de bermuda, chinelo, sem camisa, sem capacete, sem nada, mas isso bem no começo da exploração do petróleo no mar aqui no Brasil.

(Tobias)

Após vinte e dois anos de carreira, Tobias afirma ter visto diversos acidentes, muitos em que estava presente. Como exemplo cita navios e plataformas afundados devido a incêndios, falta de estabilidade, o que afirma ocorrer com certa frequência, navio perder posição, batidas e danos.

Outro risco comum é o de intoxicação por vias respiratórias devido a gases liberados na exploração do petróleo e poços. É comum a liberação de H₂S (Ácido Sulfídrico ou Sulfeto de Hidrogênio) extremamente venenoso, sendo necessária uma rápida ação do trabalhador para não haver uma grande intoxicação.

Conforme esses acidentes ocorrem, o nível de desgaste dos trabalhadores aumenta, assim como há pouco tempo uma plataforma havia adernado a tal ponto de ser necessária sua evacuação, deixando os trabalhadores ainda mais preocupados e tensos. Então o trabalhador tem que lidar com diversas intercorrências, momentos esses, em que resta apenas evacuar o local de trabalho.

(...) não teve nenhuma vítima, só um monte de gente estressada pra caramba. Todo mundo tremendo e é por aí. A vida lá é só um estresse total.

(Tobias)

Além de riscos de trabalho, há riscos vividos no trajeto, QUEM já presenciou perda de controle do piloto de helicóptero, houve situação em que uma das turbinas apagou, assim como falha no motor, entre outros. Mais uma preocupação que gera ansiedade é o fato de os trabalhadores serem transportados até o navio por helicópteros, muitos deles tem receio.

Tobias foi o único a se referir a acidentes no trabalho, provavelmente por ser a pessoa que trabalha há mais tempo na área e pode ter presenciado diversos momentos de tensões. Em outro momento, evidencia a necessária alienação desses fatores para que o trabalhador consiga continuar efetuando sua atividade. Provavelmente sem essa

alienação de riscos que a empresa tenta ter um controle constate, mas não se têm, o trabalhador provavelmente não conseguiria trabalhar.

Algumas falhas desse tipo já aconteceram. Então você tem que superar isso, quando tem que trabalhar em *offshore*, acho que é uma vida de superação. Tem que ir passando, superar cada evento.

(Tobias)

Organização do Trabalho: Pressão, Cobrança e Procedimentos

OS conflitos interpessoais se dão principalmente pela pressão vivida no trabalho, com muitas exigências. Pressão essa que exige um trabalho sem erros na sua execução, sobretudo por ser uma empresa terceirizada, determinando muitos prazos para serem cumpridos e com perfeição

Essa cobrança vem de uma hierarquia de cobranças em que a empresa que contrata o serviço cobra do empregador os resultados, que cobra dos supervisores, que irão cobrar de seus subordinados.

Não importa se há uma falha humana na operação, falha no equipamento que chega a empresa com algum defeito, ou ainda se tem algumas condições naturais que impedem a execução do trabalho. Seja qual for o motivo, os trabalhadores estarão sendo cobrados da mesma maneira. Essa pressão corresponde ao nível de investimento das empresas, que são bem altos, interferindo na tensão do trabalhador, além da pressão do contexto em que estão inseridos.

Então você trabalha em pressão constante, esse negócio de você não falhar é muito complicado. (...) Então esse tipo de cobrança que não adianta você chegar e explicar pra contratante, porque o

cara não entende nada daquilo. Ele quer o trabalho executado e quer rápido. E isso aí também é um fator de estresse, você é sempre cobrado, você nunca tem razão.

(Tobias)

Não tem muita diferença do meu trabalho pro trabalho de cozinheiro, trabalho de todo mundo tá confinado, todo mundo fazendo quase a mesma coisa. A pressão... a pressão é a mesma pra todo mundo.

(Martim)

Em seu discurso também aparece o distanciamento daquele que exige o trabalho e daquele que executa. Martim destaca a questão dos procedimentos efetuados para a realização do trabalho. O procedimento é feito pelo seu supervisor e o *offshore manager*, sendo analisado posteriormente pelo técnico e segurança. Nenhum dos pilotos de ROV participa da construção de tais procedimentos.

A hierarquia na elaboração do trabalho, o trabalho prescrito, aparece na fala de Martim e Carvalho. A elaboração dos procedimentos, feitos pelos superiores, mostra o grande distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

[no procedimento] A análise de risco é feita pelo técnico de segurança e os procedimentos é... do ROV e do navio quem fazem os... o offshore manager e o supervisor de ROV.

(Martim)

A gente lá até dá opinião, mas têm as barreiras, nós os pilotos mandamos em nada.

(Carvalho)

Dessa forma, podemos entender o distanciamento de quem realiza as tarefas daqueles que a executam, dificultando a proximidade entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Comunicação com o mundo *onshore*

Muitos trabalhadores mostram preocupação constante com a família enquanto embarcados, indo além do que podem controlar. Dessa forma, Tobias afirma ter muitos colegas de trabalho divorciados devido a essa necessidade intensa de controle e a esposa não suportar essa pressão.

Essa tentativa de controle intensa se acentuou com o avanço tecnológico, atualmente é possível se comunicar com a família através do telefone e internet. Via internet a comunicação é por e-mail não é permitida a utilização de mensagens instantâneas.

O telefone é liberado para ligações interurbanas e internacionais, e de acordo com Martim, teoricamente não é permitido ligar a vontade, porém é utilizado normalmente. A dificuldade levantada em efetuar ligações foi no sentido de ter muita gente para utilizar o aparelho, dessa forma, quando disponível, a ligação pode ser efetuada.

Carvalho aponta a necessidade de um controle na quantidade de ligações, que deve ser feito não somente devido ao contexto de trabalho, chefia, mas também pelos familiares. Para ele, o trabalhador *offshore* tem necessidade de ligar a todo o momento para casa, e que por ele, ligaria inúmeras vezes para casa. Porém, as pessoas próximas acabam se sentindo incomodadas devido a tantas ligações.

Eu tenho que me segurar pra não fazer isso até com a minha esposa. Então, se deixar eu ligo, manhã, tarde e noite. Agora eu tento me segurar só pra ligar a noite. E às vezes... a pessoa daqui sempre tem que estar com algum assunto porque você não

tem. Então geralmente, a pessoa daqui tem que dar, como pode falar, dar o início pra você poder até ficar uns minutos, e realmente tem que ter assunto, se não realmente não tem. Às vezes fica lá sem ter o que falar com a pessoa que está aqui. Então tem que ter cuidado pra não se tornar uma pessoa chata.

(Carvalho)

Esse incômodo ocorre devido ao esvaziamento de conteúdo nas conversas, e também, de acordo com ele, as pessoas geralmente estarem em outras atividades, ocupadas, muitas vezes trabalhando. Então as ligações tornam-se realmente cansativas. Procura ligar uma vez ao dia, para conversar e saber se a esposa está bem.

O esvaziamento das conversas parece ser reflexo da questão generalizada na vida do trabalhador *offshore*, que está por quatorze dias limitado a um espaço físico e limitado nas relações. Afirmo que se a outra pessoa não trouxer conteúdos para a conversa, não há um diálogo.

A comunicação aparece em diversos momentos da fala dos entrevistados. Fica evidente então, a necessidade e importância de se comunicar com as pessoas próximas, principalmente a família.

Carvalho relata mais um aspecto impactante em seu primeiro embarque, quando ficou cinco dias fora de área e não conseguiu se comunicar com sua família. Afirmo ter sido uma experiência extremamente desesperadora. Além de todos os outros fatores já colocados, este foi mais uma para compor o quadro. Considerando que a comunicação nos tempos atuais é essencial, é possível imaginar como ficar sem falar com as pessoas importantes por um tempo possa modificar as emoções do trabalhador, afetando principalmente seu desempenho no trabalho.

Tobias reforça essa ideia falando sobre a evolução da comunicação que acompanhou. Afirmo que com o avanço da tecnologia, diz que está muito mais fácil se comunicar, mas quando se perde essa comunicação:

(...) perde toda a ligação com a terra, fica tudo comprometido. (...) Comunicação é tudo na sociedade atual.

(Tobias)

Apesar da liberdade que há no sentido de ser permitido efetuar ligações sem muitas restrições, os entrevistados se queixam da falta de privacidade que se tem no navio ao falar ao telefone. Geralmente o telefone fica em uma sala com computadores, os quais sempre têm alguém utilizando, não há cabine telefônica. Dessa forma, são expostos a conversarem em meio aos colegas de trabalho.

Mas é meio complicado porque a gente não tem privacidade pra falar. Porque o telefone fica numa sala de reunião, ele tem dois computadores, sempre tem gente. Sempre tem gente batendo papo na mesa de reunião, tem duas pessoas nos computadores. Do outro lado é uma sala onde tem reuniões também, técnico de segurança. É muito difícil você conseguir falar no meio de todo mundo. Eu sinto muita falta da minha privacidade/liberdade.

(Martim)

Você não tem privacidade assim em relação à telefonar. Você não tem uma cabine telefônica que você possa conversar, ter uma conversa mais franca com um parente ou uma pessoa que você quer. Porque é assim, têm dois telefones um aqui, outro ali, entre um telefone e outro tem um computador, tem uma pessoa sentada então não tem, não existe privacidade.

(Tobias)

Mas você realmente lá, você não tem privacidade nenhuma. Pra telefonar imagina, tem hora que ou eu vou para o lado de fora do barco ou eu fico lá falando com minha esposa então, ou com que eu estou falando eu não tenho privacidade.

(Carvalho)

Podemos então perceber que a questão da privacidade ao telefonar está presente na fala de todos. Aparentemente Carvalho é o único a ter disponibilidade de ir um pouco mais longe para poder conversar melhor. Martim cria formas de conversar com a esposa:

No sentido de você poder falar com a sua esposa normal. Porque você tem que conversar com ela, como se ela fosse uma profissional do ramo. Tem que criar códigos, tem que criar um monte de coisas, que não dá pra conversar legal.

(Martim)

Mesmo que haja a necessidade de comunicação, ela não é feita de forma completa, já que as conversas têm que ser superficiais. Sendo assim, essa vontade é constante, por nunca conseguir satisfazer o trabalhador quando este termina de conversar com a família.

Privacidade, Convivência Profissional e Amizade

Em relação a outros aspectos da privacidade há divergência entre os entrevistados. Carvalho afirma que não há privacidade em nenhum momento no trabalho:

A única hora, o único lugar que você tem privacidade lá é no banheiro. O único lugar que você tem privacidade. Porque o quarto você divide com mais um. (...) Mas você realmente lá, você não tem privacidade nenhuma.

(Carvalho)

Tobias, outro entrevistado acredita que a privacidade que tem no navio é satisfatória:

Eu acho que isso aí, a gente tem uma privacidade acho que suficiente. Não tem esse problema de invasão de privacidade. (...) Mas em relação à privacidade ninguém invade o espaço do outro não.

(Tobias)

Fica evidente em sua fala que a privacidade é em relação ao outro mexer em suas coisas, pois considerando o contexto, parece que não acredita ser possível ter mais privacidade do que tem. Como o navio em que Martim trabalha é mais luxuoso, parece ter mais privacidade, já que em seu horário de descanso (doze horas) fica sozinho no camarote.

Fica clara a importância de uma boa convivência entre os colegas de trabalho que são aqueles com quem momentaneamente podem dividir suas angústias. Porém, foram levantados nas entrevistas diversos motivos diferentes que prejudicam o relacionamento entre os profissionais da área.

Martim afirma ter um relacionamento no trabalho “extremamente profissional”, principalmente por haver dificuldade em relacionar-se com os colegas fora do ambiente de trabalho. Esta dificuldade se dá devido à distância entre seus lares, havendo contato

apenas por telefone. O que mostra uma dificuldade de laços de amizade entre trabalhadores, principalmente fora do ambiente de trabalho.

A relação com as pessoas é de trabalho, extremamente profissional. Com algumas pessoas você ainda consegue uma afinidade legal, consegue ser amigo. Mas todo mundo mora longe a gente só se fala por telefone. Com alguns, talvez se nós morássemos perto, nós poderíamos até ser amigo.

(Martim)

A dificuldade em relacionamento no trabalho parece se agravar devido ao contato com diversos estrangeiros, os quais fazem muitas exigências no trabalho, como procedimentos que julga desnecessários em muitas situações. Ou seja, há falta de sentido naquilo exigido em sua atividade.

O contato com esses estrangeiros parece muitas vezes forçada por ter uma maior compreensão da língua inglesa. Então geralmente é chamado para facilitar a comunicação entre o supervisor e um estrangeiro.

Lá eu ainda tenho mais um problema, porque eu só trabalho com gringo. (...) Os estrangeiros são esnobes pra cacete.

(Martim)

Carvalho levanta a questão de diferença sócio-cultural, apesar de ter um bom relacionamento com todo mundo, que diz ser essencial, afirma que a maioria dos trabalhadores da área tem apenas curso técnico. Dessa forma, acha que muitas vezes não têm como ter determinadas discussões.

(...) se o cara não é um cara que se relaciona bem com as pessoas, não pode trabalhar embarcado. Porque você, nesse ponto, você tem que... você não conhece a pessoa, não sabe nada da pessoa e tem que dividir o quarto quinze dias, ele dormindo em cima, tu embaixo.

Que nem eu te falei, querendo ou não você ter conhecimento de outro estudo, uma faculdade, um aprendizado diferente. Então é diferente. (...) Não adianta querer conversar, debater com essas pessoas é mais ou menos isso.

(Nogueira)

Além da dificuldade de se encontrarem fora desse ambiente, as pessoas que embarcam são as mesmas, havendo poucas variações de trabalhadores, ou seja, além do confinamento que o trabalho exige, há um convívio contínuo com as mesmas pessoas durante o período de trabalho.

Esse contato é dificultado pela convivência no trabalho que diz gerar tantos atritos que muitas vezes não sentem vontade em conversar com as pessoas, devido a tais situações. Devido a todas essas implicações a amizade está baseada no convívio constante por quinze dias, a cada quinze dias, em um mesmo contexto. Então dificilmente os trabalhadores que dividem o mesmo ambiente se tornam amigos, principalmente por um convívio forçado durante esses dias de embarque.

Gera tanto atrito durante o trabalho que você acaba não querendo saber dele, você não quer conversar. Aí se eu passo doze horas trabalhando, e muitos dias eu não dou uma palavra em doze horas.

(Martim)

Se você não se der bem, como se diz “se os santos não se cruzam” você vai ter um relacionamento muito ruim. Então um ambiente bem... até constrangedor porque divide uma cabine, um camarote, dividir o ambiente de trabalho, uma mesa pra comer. Então a gente procura assim, tentar não criar problema de relação, mas às vezes acontece um atrito ou alguma coisa. É tudo muito, vamos dizer volátil a relação. Uma hora você está bem, num outro momento você está explodindo, não está nem querendo falar com a pessoa, nem cruzar.

(Tobias)

Assim a dificuldade em relacionar-se, diferentemente do trabalho *onshore*, exige a resolução dos conflitos, já que a convivência é muito intensa e constante. E o fato de não querer entrar em contato com o trabalhador, com o qual tem conflito, mostra certo isolamento explícito na fala de Martim.

Carvalho trabalha em um navio que não há mulheres e se queixa disso devido ao fato de muitas vezes não ter conversas diferentes, falta de vaidade entres eles:

Lá todo mundo sente falta de mulher a bordo, é diferente, às vezes você quer conversar sobre algumas coisas, você consegue se você tiver uma mulher lá. Você conversa com uma menina é diferente. (...) Porque quinze dias sem, não tem mulher a bordo. (...) Deixa a barba desse tamanho. Durante quinze dias, toma banho normal, mas perfume, aquele teu perfume que todo mundo vai gostar, botar relógio, você fica mais largado. Só que eu tento não ficar tão largado.

(Carvalho)

Dessa forma, essa falta de contato com a diversidade, faz com que o ambiente de trabalho se afaste ainda mais da realidade *onshore*, caracterizando de forma mais marcadamente o trabalho.

Relacionamentos Familiares e Isolamento Social

Toda essa ansiedade reflete em como lidam com as pessoas próximas principalmente os familiares.

E em casa eu procuro tipo, como eu te falei, hoje eu sou muito agitado, então tem horas que às vezes acabo até, não digo descontando em casa. Mas eu fico, como eu poderia dizer... mais agitado, mais explosivo um pouco, lá em casa, eu me tornei um pouco.

(Carvalho)

As pessoas, em relação à família, a família sempre tenta compreender. A gente fica estressado, discute muito, qualquer coisa está explodindo.

(Tobias)

Essa tensão relatada, afeta ainda mais esses relacionamentos já fragilizados devido ao distanciamento do trabalhador por quatorze dias.

Até mesmo dentro da família mesmo, você perde aquele vínculo mais, aquele elo de uma ligação não fica tão forte como se você

levasse uma vida normal. Acho que é bem complicado essa atividade assim em relação à família.

(Tobias)

Carvalho conta o episódio de seu primeiro evento social distante da família, o Natal.

Eu nunca tinha passado por uma experiência de passar o Natal longe de casa. Então foi muito complicado pra mim. Lá realmente eu não me senti muito, eu senti mais depois quando eu vi as fotos e vi que eu não estava presente naquela foto ali. Refleti, refleti e tive essa vontade.

(Carvalho)

A foto parece uma constatação real da sua ausência no evento, o que provavelmente é muito comum acontecer. No trabalho, o poder dividir o sofrimento parece fazer com que os trabalhadores consigam dar suporte entre si de alguma forma. Quando o trabalhador sai desse contexto e lida com pessoas que não se encontram na mesma situação, muito pelo contrário, sentem-se mais abalados com a situação. Ao desembarcar, a implicação desse tipo de trabalho no contexto da vida, parece se tornar mais concreto.

Assim como os eventos sociais e familiares são de extrema importância para o trabalhador, os finais de semana também são, por serem compartilhados socialmente, para uma possível troca. O trabalhador *offshore* geralmente tem dois finais de semana desembarcados para aproveitar, tanto com a família quanto com os amigos.

Então no regime quinze por quinze, você trabalhando, embarcado durante a semana, você tem dois finais de semana pra isso, pra se relacionar, aí normalmente o que se faz, a esposa quer pelo menos um final de semana pra ela, e um final de semana vai ser pra você. Isso quando é uma esposa razoável, quando não, ela vai querer tudo pra ela, então você fica realmente meio travado.

(Tobias)

Durante a semana em que o trabalhador está desembarcado, o horário de trabalho *onshore* é compartilhado pela esposa, amigos e vizinhos. Tobias afirma, então, se sentir muito só nesse período. Assim, além o trabalhador se sentir isolado no trabalho, ainda sente-se isolado em casa por não compartilhar do contexto social.

Os seus vizinhos estão trabalhando, seus amigos estão trabalhando. Então você fica num abandono total, aí você está na rua, andando, você não conhece ninguém porque só tem estranho pra você. Então aqueles seus amigos de infância ou os que você conheceu tua vida toda, está todo mundo exercendo uma atividade diferente da sua. Então você não encontra ninguém, então a vida fica tediosa até, vamos dizer, seis horas da tarde.

(Tobias)

(...) as pessoas próximas ficam contentes, mas é o que eu te falei, ficam contente, mas elas não param porque eu desembarquei, não deixam de fazer nada. Um exemplo, se minha esposa tiver que trabalhar, ela vai trabalhar. Meu amigos também apertam minha mão e vão trabalhar.

(Carvalho)

A necessidade então, de sair após esse horário para encontrar as pessoas, dificilmente é entendida pela família.

Então chega seis horas da tarde chega esposa em casa, filho e tal, você conversa todo dia com eles. Você fala “vou pra rua pra ver se eu vejo alguém que eu conheço, também para eu me interar, pra eu saber das pessoas”. Tem que socializar, então fica assim, e isso gera um conflito porque a primeira coisa que a mulher fala “eu chego em casa você sai? Fica quinze dias lá no mar, eu entro em casa você sai?”.

(Tobias)

A questão da proximidade com a família é bastante presente na fala de Tobias, principalmente por parecer ter um olhar crítico em relação a vida que passou.

Quando você abre os olhos, teu filho já cresceu, você participou muito pouco da vida dele então cria um afastamento. Acho que não tem como não criar certo afastamento cria uma distância. Até mesmo dentro da família mesmo, você perde aquele vínculo mais, aquele elo de uma ligação não fica tão forte como se você levasse uma vida normal. Acho que é bem complicado essa atividade assim em relação à família.

(Tobias)

Utiliza palavras como afastamento e perda do vínculo, o que evidencia a importância da presença do trabalhado na família. Parece um estranho que participa da própria vida a cada quatorze dias.

Em diferentes momentos o trabalho realizado é comparado ao trabalho em terra, ou *onshore*, assim chamado pelos entrevistados. Essa comparação é feita no sentido de que apesar desse trabalho ter as dificuldades de rotina ainda assim, é válido pensando que estariam com a família todos os dias.

Se você estabelecesse “Você acha bom?”, você pegar uma condução, um trem, um metrô todo dia cinco horas da manhã, ficar duas horas pendendo, pegar trânsito e vai pegar o mesmo chefe chato lá no escritório ou no campo de trabalho lá da tua área, mas você vai voltar pra casa todo dia, vai ter essa certeza, pelo menos ou acha que tem essa certeza, que você vai voltar pra casa, você vai desenvolver um relacionamento social melhor com todo mundo. O pessoal está chegando contigo em casa, teus vizinhos, teus amigos, todo mundo. Você vai ver teus seriados, seus sábados e domingos, dias de jogar bola durante a noite às vezes, aniversários que você vai estar sempre presente, Natal, Ano Novo, então tem essas vantagens que o *offshore*, você não tem. Você entrou, embarcou, é feriado, é aniversário da esposa, casamento, Natal, Ano Novo, você esquece isso tudo não existe isso pra você.

(Tobias)

Eu estava há dois anos aqui fora a vida é outra, todo dia com a minha família. Por mais que eu chegasse tarde eu estou ali.

(Carvalho)

A Experiência do Tempo

Os entrevistados se referem à escala como “quinze por quinze”, mesmo que isso não corresponda à realidade. Dessa forma, pode-se dizer que há dois dias que existem apenas na fala, já que o décimo quinto dia na realidade não é vivido. Em alguns momentos, é possível afirmar que, quando desembarcados há uma espera desse décimo quinto dia que não existe, pela expectativa de querer continuar desembarcado. Quando estão embarcados parecem vivenciar quinze dias e não quatorze, já a vontade de desembarcar é grande e o tempo parecer passar devagar. Isso se evidencia na fala de Carvalho, quando afirma que a ansiedade é o diferencial da percepção do tempo vivida no embarque e no desembarque:

Agora se você estiver preocupado a hora não passa. É a ansiedade da galera, realmente é da cabeça. E a hora demora, esses quinze dias, quinze dias lá, quinze dias que a hora não passa.

(Carvalho)

O trabalho então, visivelmente é vivido como perda de tempo que deve ser “recuperado”, havendo uma enorme dificuldade em conseguirem organizar seu tempo quando desembarcado. Dessa forma, o desembarque se torna uma forma de reparação na ausência de quatorze dias, para com todas as pessoas próximas e principalmente consigo mesmo.

Por ser relativo, o tempo é experienciado diferentemente durante o trabalho e durante a folga.

Agora se você estiver preocupado a hora não passa. É a ansiedade da galera, realmente é da cabeça. E a hora demora, esses quinze dias, quinze dias lá, quinze dias que a hora não passa. É complicado.

[desembarcado] passa rápido demais. Passa rápido de mais esses dias, quando vê já tem que embarcar de novo. (...) [no navio] Parece uma eternidade, toda hora você olha no relógio, toda hora você olha no relógio. (...) Agora se você estiver preocupado a hora não passa. É a ansiedade da galera, realmente é da cabeça. E a hora demora, esses quinze dias, quinze dias lá, quinze dias que a hora não passa. É complicado.

(Carvalho)

A Ansiedade Constante

Todos os fatores citados acima (família, privacidade, perigo de acidentes, turnos, escalas, tempo, relacionamento social, pressão, comunicação e relacionamento profissional) intensificam a ansiedade vivida pelos entrevistados. Além desses há muitos outros descritos por eles, principalmente no momento em que estão desembarcados, mostrando como o trabalho afeta o período de folga em que vivem.

A ansiedade e a preocupação estiveram presentes em diversos momentos na fala dos entrevistados isso está relacionado ao fato da atividade desenvolvida estar intrínseca ao confinamento, sendo este vivido como aprisionamento, por limitar a liberdade dos trabalhadores em um espaço físico.

(...) o confinamento é muito complicado pra mim porque está te excluindo por muito tempo, você está isolado de tudo. Você fica isolado, fica em alto mar esses quinze dias. (...) O confinamento

pra mim é a exclusão da sua vida pessoal durante esses quinze dias, não direto, mas dentro desses quinze dias.

(Carvalho)

Confinamento é péssimo, ninguém gosta de ficar aprisionado. Embora não seja uma prisão propriamente assim propriamente dita, você tem sua liberdade. Dentro do ambiente, mas você está limitado a aquele ambiente. E desenvolve um trabalho, ajuda você a esquecer que está confinado.

(Tobias)

Conseqüentemente a limitação da liberdade acarreta o isolamento, principalmente em relação à família. Algumas vezes enquanto desenvolvem o trabalho, é possível esquecer que está confinado, porém a preocupação com os familiares e consigo é constante.

Mas o isolamento é grande, você está longe da sua família, você vive com uma preocupação constante do que possa acontecer em casa e você não está presente lá pra acompanhar.

(Tobias)

O meu trabalho em si, não é um trabalho muito pesado, é relativamente tranquilo. Enquanto eu estou sentado, pilotando, não tem problema. Problema mais quando alguém liga de casa dizendo que tem algum problema, aí você tem a sensação de impotência. Porque você não pode fazer nada. É terrível.

(Martim)

(...) você fica preocupado com você mesmo de se acidentiar e numa eventualidade que você precisar de um socorro urgente, você está muito longe. Então pode acontecer de o socorro que você precisar não chegar a tempo de você se salvar. Então você vive com essas tensões, essa preocupação com as pessoas. (...) Tem outros tipos de preocupação, não é nem de você ficar doente, é de um acidente, você cair e quebrar uma perna, algum objeto cair de uma altura, machucar gravemente, até matar, uma fatalidade.

(Tobias)

Muitas vezes essas preocupações são levadas de forma bastante intensa, fazendo com que muitos trabalhadores decidam não trabalharem mais embarcados. Como forma de enfrentamento desse medo/ preocupação, para continuarem com o emprego é necessário se alienar a tais.

Se você ficar pensando nisso o tempo todo você vai entrar em parafuso e vai pedir para desembarcar, não vai agüentar. Muita gente ingressa nessa profissão e acaba desistindo por conta disso. Preocupação com a família, preocupação com a mulher.

(Tobias)

Aparentemente Tobias parece ser o entrevistado mais ligado a tais questões, provavelmente por estar a mais tempo nesse ramo de atividade e ter presenciado alguns acidentes e ter tido mais contato com tais. Além disso, Tobias, assim como ele mesmo afirma, tem 53 anos e está sujeito a mais riscos. Inclusive a preocupação parece se sobrepuser a qualquer outro aspecto da relação com sua família, vivida com naturalidade pelo entrevistado.

Quando eu estou trabalhando, eu ligo todo dia pra casa, pra saber se está tudo bem. Mas uma vez aquela preocupação, se está se desenvolvendo algum problema (...).Acho que é uma preocupação natural que todo mundo tem, você mesmo do trabalho ligar pra casa “ô mãe, como está? Está tudo bem? Está precisando de alguma coisa?”. Esse tipo de preocupação normal.

(Tobias)

Essa preocupação gera uma grande ansiedade para os trabalhadores que muitas vezes preferem evitar correrem alguns riscos quando não estão trabalhando. Principalmente se estão tristes e desatenciosos, implicando em um isolamento e limitação ainda maior nas doze horas de folga.

Os dias que não estou bem evito sair no deck fora do horário de trabalho, porque os riscos, quando você não tem consciência, se tornam ainda mais perigosos. Às vezes com a cabeça distraída eu prefiro ficar longe. Afinal ninguém quer ficar sem um dedo, voltar pra casa machucado.

(Martim)

O isolamento fica ainda mais presente em tais situações, então aprendem a lidar com a tristeza, cada um no seu modo. Tristeza essa que parece ser compartilhada pelos trabalhadores dessa área de trabalho, muitas vezes gerando ansiedade, outras vezes gerando desânimo.

Eu particularmente coloco meu despertador umas nove e meia, vou pra academia, dou uma malhada, tomo um banho de piscina, coloco MPB no ouvido, ouço uma musiquinha.

(Martim)

Então, depende de cada um, eu quando eu estou assim, um pouco pra baixo eu realmente tento acordar um pouco mais cedo, vou dar uma malhada, vou pra academia dar uma malhada, eu leio bastante (...).Deito um pouco, desabafo com um, às vezes desabafo com outro também.

(Carvalho)

No começo não, você fica ansioso, você descarrega na comida. Ansiedade é uma coisa assim que você nem percebe, quando você vê, você ganhou quinze quilos. Desembarca gordo, pesa e “Porra, o que foi isso?”, mas é a ansiedade, que às vezes mesmo que você não esteja fazendo atividades laborativas, que você se ocupe o tempo todo, mas você esteja no ambiente de trabalho, fazendo nada, aquilo vai gerar uma ansiedade.

(Tobias)

No momento do ócio é que a ansiedade é mais vivenciada, como já afirmado anteriormente, enquanto a atividade está sendo desenvolvida, muitas vezes o trabalhador se aliena ao contexto em que está inserido. Os dispositivos citados como lazer para os entrevistados são os que ajudam a diminuir o sofrimento do trabalhador no horário da folga.

Dessa maneira, há uma tentativa de controle intensa de amenizar o sentimento de tristeza e ansiedade, se tornando muitas vezes uma válvula de escape que pode

prejudicar a saúde do trabalhador. Como, por exemplo, comer demais e engordar, nesse caso há necessidade de dupla tentativa de controle, uma para amenizar o sofrimento, outra para não prejudicar a saúde.

A ansiedade constante está principalmente ligada à expectativa dos trabalhadores em desembarcarem. Carvalho introduz a idéia de habitat no navio, como um lugar de moradia, porém não sendo o meio ambiente ideal de nenhuma pessoa, que aparece também na fala de Martim.

Eu não sou assim, eu acho que isso é devido realmente a falta de casa, que parece que eu não estou realmente no meu habitat.

(Carvalho)

Então, eu estou fora do meu ambiente normal, eu estou usando roupas diferentes, não estou falando minha língua nativa... é um negócio muito complicado.

(Martim)

Inclusive felicidade é um tema que parece não fazer parte do trabalho, apenas no momento de folga:

Feliz é na hora de ir embora. Momento feliz numa plataforma é na hora de ir embora. Você pode até ter momentos divertidos, mas felizes, é a hora que você está vindo embora.

(Tobias)

Porque hoje em dia o confinamento, o trabalho embarcado pra mim eu acho que não vale a pena. Eu acho que eu tenho que me sentir bem tanto no meu momento de folga quanto no meu

momento de trabalho. Mas ficar no meu momento de trabalho, porra não estando feliz, isso que não dá. Você tem que ter prazer no seu trabalho e na sua folga também. E hoje em dia isso não acontece comigo. Prazer no meu trabalho e prazer na folga.

(Carvalho)

Apesar da fala de Tobias, de haver felicidade no momento do desembarque, a ansiedade do trabalho e do contexto se expande aos dias desembarcados, mostrando como o trabalho impacta o sujeito de forma a abranger outros aspectos da vida. O principal ponto em comum é a ansiedade que atinge os trabalhadores, chamada por Tobias de “tensão pré-embarque”. De acordo com ele ocorre no período desembarcado, em que o trabalhador vive em função do dia do embarque.

(...) [desembarcado] E eu tenho que programar o meu dia. Eu tenho que escrever meu dia num papel, se não eu não faço nada. Eu fico tão ansioso pra fazer tudo que eu não consigo fazer nada.

(Martim)

Eu, por exemplo, vou embarcar semana que vem, estou vindo de férias, aí você poderia dizer “está vindo de férias, você está relaxado, aproveitou, então desestressou”. Mas aí você quer fazer tudo que você não pode fazer durante o ano e normalmente nossas esposas trabalham e não dá para conciliar as férias delas com a nossa.

(Tobias)

Como eu te falei, aqui fora os quinze dias por mais que você pense que são quinze dias de bobeira, você quer tanto fazer tudo que acaba muitas vezes não fazendo nada. E passa rápido demais.

(Carvalho)

Essa ansiedade muitas vezes interfere no sono dos trabalhadores, que muitas vezes não conseguem dormir pensando no que precisam fazer no período desembarcado.

É muita coisa pra fazer, eu fico mais ansioso quando eu estou em casa, não consigo nem dormir direito. Porque quando eu chego em casa, eu quero... eu tento retomar o tempo perdido, o que é uma coisa impossível de se fazer. Então, eu tenho que dar carinho em dobro pra minha esposa, eu tenho que ir as aulas de inglês que eu faltei e as que estão por vir. Inúmeras coisas pra resolver, coisas familiares, festas familiares, sua vida social toda que ficou pra trás, que você não falou com ninguém, telefone desligado por quinze dias.

(Martim)

Às vezes eu me pego pronto pra dormir, se eu deitar e dormir eu vou perder tempo. Quando eu começo a imaginar “não, semana que vem eu estou embarcando, então eu tenho que fazer tudo hoje”, então você acaba, eu pelo menos acabo que atropelo as coisas.

(Carvalho)

Contradição da Atividade: Entre o Prazer, A insatisfação e a Dificuldade de Mudança

Todos os aspectos abordados até então mostram a complexidade do trabalho e o impacto causado de tal nos trabalhadores. Ao serem questionados sobre o que os mantêm nessa mesma atividade há um consenso que a atividade em si é interessante, mas não suficiente, e entre eles o principal é a remuneração, mas outros itens são considerados positivos no trabalho.

(...) a remuneração é um ponto positivo. Que é bem melhor que o mercado aqui fora, as condições de trabalho. As condições de trabalho são assim, em relação à equipamento, ferramenta, segurança é um ponto positivo. A alimentação é um ponto positivo, tem de vez em quando aparece a nutricionista pra uma informação profissional melhor de como alimentar melhor. Os treinamentos que você recebe em relação à tudo, segurança, saúde, meio ambiente (...).

(Tobias)

Primeiro é o dinheiro, e que eu acho que hoje em dia realmente não vale a pena igual valia antes. Mas o dinheiro é o primeiro. Se você perguntar todo mundo diria mesma coisa. O segundo seria essa folga de quinze dias. (...) E por último é a estabilidade realmente, são empresas legais e porra tem benefícios, tem essas coisas todas. Acho que mais assim do que isso.

(Carvalho)

A remuneração é bastante presente na fala dos entrevistados sendo um ponto primordial em continuar na área *offshore*. Além disso, a folga juntamente com a remuneração se torna elemento sedutor da área.

(...) a vantagem, você acaba ficando é em relação financeira que você tem. Então a diferença salarial que você tem em relação à *onshore* é muito grande um técnico como eu que não vai ganhar, vai ganhar quase vinte por cento do que eu ganho. (...) e tem a folga deles que é um atrativo muito grande pra quem está iniciando “Vou ganhar um salário um pouco melhor que o mercado aqui fora e vou ter um tempo de folga se quiser desenvolver uma outra atividade”, começa a pensar assim e desenvolve, só que daí a pouco ele é promovido de dois, passa pra quatro, de quatro pra seis, daqui a pouco ele está ganhando dez, doze mil, mas ele ainda é um técnico de mecânica eletrônica (...)

(Tobias)

Inclusive a formação profissional limitada é levantada diversas vezes por Carvalho.

(...) na área de ROV, na área técnico de trabalho *offshore*, a qualificação das pessoas é mais curso técnico, então 70 pessoas de 100 não fizeram uma faculdade.

(Carvalho)

Nesse sentido, o trabalho impossibilita que as pessoas consigam ter uma maior formação profissional, já que estão quatorze dias ausentes nas aulas.

Tanto que eu te falo, a minha faculdade eu não teria me formado se eu não tivesse parado de embarcar, eu não teria terminado não, com certeza.

(Carvalho)

O único trabalhador a enfatizar a atividade em si como uma parte do prazer no trabalho foi Martim, sendo possível compreender na fala de Carvalho que muitas vezes não desempenha tal atividade. Dessa forma, dificilmente seu discurso está marcado por tal prazer. Esse não desenvolvimento da atividade se dá devido à hierarquia da organização.

Eu gosto muito do meu trabalho. Trabalho *Hi-Tech* legal, tem muita parada assim, que você não imagina que exista. Você não imagina que você vai conseguir no fundo, com três mil metros de profundidade, com um robô você, remotamente pilotado, você filma ele lá embaixo fazendo tudo por você. Com um braço que tem as mesmas funções que o seu braço e a sua mão.

(Martim)

[durante o trabalho] Um pilota um pouco cada um vai pilotando, cada um mexe o braço um pouco. Os mais antigos mexem mais do que os mais novos. E quando você não está lá dentro fazendo a pilotagem, ficam dois lá fora fazendo manutenção (...). Ficar do lado de fora, claro que é mais... um pouco pior do que você ficar lá dentro.(...) Porque lá fora você está exposto ao sol,

chuva, tudo. E o trabalho lá também é realmente assim, no navio assim, você trabalha as doze horas, doze horas de trabalho.

(Carvalho)

Então, essa hierarquia mais uma vez aparece sendo possível perceber, não apenas no sentido de cargos verticalizados, mas principalmente pelo tempo de experiência do trabalhador na área.

Em diversos momentos os trabalhadores citam os colegas de trabalho, afirmando que todos se encontram na mesma situação e diriam a mesma coisa que estão dizendo. Tanto Martim quanto Carvalho fazem uma divisão dos colegas de trabalho em dois grupos.

Normalmente os que sentem o que eu sinto, é o pessoal que tem família, o pessoal que quer ficar em casa. Mas tem gente também que não quer ficar em casa. (...) Porque o objetivo dele é o dinheiro, não é a família. Não é construir nada é só comprar, ganhar/ comprar, ganhar/ comprar. São vários objetivos diferentes (...).

(Martim)

Muita gente também “está tranquilo, está tranquilo”, e vai empurrando com a barriga. Meu irmão ele é diferente, não gosta mas está lá, mas também analisando muitas dessas pessoas que não gostam mas continuam lá, eu percebo também, não generalizando, mas essas pessoas, tipo assim, não correm atrás. Porque não estudam, não fazem nada, parece que está bom assim. Pra mim não, porque eu sou um cara que está sempre tentando mudar.

(Carvalho)

Martim divide, então, entre aqueles que estão ligados ao dinheiro e por isso parecem sofrer menos e os que se importam com a família que sofrem mais. Já Carvalho divide entre aqueles que não gostam do trabalho, mas continuam (“empurrando com a barriga”) e aqueles que buscam outros empregos. Dessa forma, desconsidera toda e qualquer possibilidade do trabalhador gostar de ser *offshore*.

No planejamento de vida futuro, Tobias diz ter passado os vinte anos de sua vida profissional tentando sair dessa área. Podemos entender então que a insatisfação no trabalhador é constante.

Há vinte anos que eu tento [sair dessa área]... Você entra pensando assim “Vou ficar só um tempo, até eu arrumar coisa melhor aqui ou parecida”, você vai ficando, quando você vê já passaram vinte anos.

(Tobias)

Martim afirma que atualmente não tem muitos planos, devido a gravidez de sua mulher, não sabendo como o nascimento de seu filho pode afetar seus planos.

São várias [expectativas], não sei nem se eu vou conseguir trabalhar depois disso. Não sei mesmo, não faço idéia. Não tenho a mínima noção, como é que vai ser daqui pra frente.

(Martim)

Carvalho afirma inúmeras vezes, de diversas formas a vontade que tem em sair dessa área, e de sua busca constante por outro emprego.

Você tem que estar sempre por dentro do mercado. Você só consegue participar de um processo seletivo de grande oportunidade se você procurar. Se você ficar parado, você nunca ai achar nada. Então sempre que vejo uma oportunidade “legal, vou mandar meu currículo, legal vou mandar”. E nunca vou abrir mão por causa de pressão de onde estou.

(Carvalho)

Tobias e Carvalho apontam certo arrependimento em trabalhar em tal área, por motivos distintos. Para Tobias, deveria ter investido mais para conseguir sair da área em algum momento, Carvalho por ter voltado para a área sem necessidade financeira.

Se eu botar alguma coisa na cabeça, não tem quem tire. Por mais que eu erre... hoje às vezes eu fico meio assim, porque eu me sinto meio assim, não sei se arrependimento por ter voltado, porque eu estava em terra, em uma boa empresa, ganhando dinheiro, estava numa posição legal.

(Carvalho)

(...) eu não diria que eu tenho um arrependimento de ter engrenado no campo, nessa área de trabalho. Tenho arrependimento de não ter me preparado melhor que conseguisse o mesmo salário aqui em terra. Agora também estou praticamente no final de carreira, daqui há mais cinco anos eu consigo me aposentar e infelizmente não pela Petrobrás. Se eu tivesse ingressado na Petrobrás tava bem, pagava teto.

(Tobias)

CAPÍTULO V – Conclusão

A presente pesquisa visa ampliar a discussão entre saúde do trabalhador e saúde mental em trabalhadores *offshore*. A partir das análises é possível afirmar que o confinamento, tal como ele é entendido na pesquisa, origina muito sofrimento psíquico nos trabalhadores.

Apesar das poucas pesquisas na área, é possível dizer que muitos dos conteúdos levantados na entrevista foram estudados por algumas pessoas. Fischer (2003) relata os riscos presentes, que podem aumentar conforme as condições físicas, mentais e sociais dos trabalhadores no trabalho. Dessa forma, há uma necessidade de levar todos esses fatores em consideração, já que os riscos de acidentes em um navios petroleiros são muito altos.

O isolamento do trabalhador é constante de forma que quando embarcado, por mais que esteja em meio a outros muitos trabalhadores, sente-se só, muitas vezes em busca de fugir do ambiente de trabalho. Desembarcado se sente excluído das relações sociais, não se sentindo apenas só, mas com uma necessidade intensa de convivência.

No momento em que o trabalhador procura esse espaço no navio mais isolado para, então, poder se comunicar com a família de forma a expor seus sentimentos e experiências do trabalho, o trabalhador não encontra esse espaço. Também citado por Pena (2002), a questão do isolamento é uma das principais dificuldades de tal profissional assim como a necessidade da privacidade no contexto do confinamento. O que implica em um maior distanciamento das relações familiares já que as conversas durante o período embarcado são, não somente superficiais, mas esvaziadas de conteúdo. Esse esvaziamento está relacionado à limitação de experiências no período de trabalho.

Pena (2002) também aponta a hierarquia como um ponto muito presente nesse ramo de atividade, havendo alguns privilégios para alguns trabalhadores. A verticalização do trabalho é bastante presente, levando os trabalhadores muitas vezes a se sentirem injustiçados e desvalorizados no trabalho. Já que essa hierarquia nem

sempre está relacionada a cargos, mas também ao tempo de experiência do trabalhador na área.

O lazer como forma de desligamento do trabalho, muitas vezes não é suficiente, visto que os trabalhadores continuam no mesmo ambiente, convivendo com as mesmas pessoas, apenas com roupas diferentes. Dessa forma, diferentemente do contexto *onshore*, o lazer não é relaxante.

Como afirma Castro (2008) a perda na qualidade de vida do trabalhador fica extremamente prejudica nessa área de trabalho. Já que o trabalho interfere principalmente nas relações de todos os âmbitos: familiares e sociais.

Inclusive a interferência prejudicial nos relacionamentos é denunciada pelo Sindicato dos Petroleiros, em 1997. Assim como a ansiedade também é apontada pelo sindicato como um fator prejudicial.

Atualmente há poucas produções científicas que apontem a ansiedade como um fator central em trabalhadores *offshore*. Na presente pesquisa, fica evidente a dimensão da ansiedade na vida desses profissionais. A extrema necessidade de organização de seus dias desembarcados para tentativa de controle da ansiedade. Dessa forma, a ansiedade interfere no sono, na alimentação, no desempenho do trabalho, nos relacionamentos e principalmente na percepção do tempo. Isso ocorre tanto quando embarcados quanto desembarcados.

O trabalhador então parece estar sempre voltado para o futuro e nunca para o presente, dessa forma, sempre a espera de algo que intensifica a ansiedade do trabalhador. A experiência do tempo está extremamente relacionada à ansiedade e é muito importante na forma com que o trabalhador vivência os diferentes momentos da vida. A discrepância entre a percepção do tempo, quando embarcado e quando desembarcado, é grande. No navio o tempo parece mais lento e os quatorze dias de trabalho parecem torturantes e demorados. O tempo em terra é o oposto, quatorze dias insuficientes para a realização de todas as outras responsabilidades e vontades.

Além desse aspecto o trabalhador tem como parâmetro de tempo o embarque e o desembarque, então para eles, doze meses representa apenas seis meses de experiência

vividas. Posto que o trabalhador parece se sentir dono da própria vida apenas quando desembarcado, já embarcado parece não estar vivendo.

Nesse sentido, Dejours (1998) ao introduzir a idéia de insatisfação com o trabalho como designador do sofrimento psíquico, mostra a necessidade do trabalhador compreender a origem desse sofrimento para, então, conseguir melhorar as condições de trabalho. É possível afirmar então, que a ansiedade é o sinal mais presente desse sofrimento psíquico que o trabalhador *offshore* está vivendo. Quanto mais desvalorizado o trabalho pelo trabalhador, maior será o sofrimento psíquico dele.

A ansiedade presente pode ser entendida, então, como uma forma de sofrimento psíquico que deve ser compreendido para possibilitar o trabalhador a desenvolver formas de enfrentamento. Esse enfrentamento depende da conscientização do trabalhador, para que esse não se conforme com a organização do trabalho em que está inserido e busque melhorias no trabalho.

O sofrimento para Dejours (1998) também está relacionado à repressão dos desejos, ou seja, quando desempenhada uma atividade, quanto maior a necessidade de repressão dos desejos do trabalhador, maior o sofrimento psíquico. A realização do desejo é o prazer no trabalho, sendo o oposto do sofrimento. O trabalho *offshore* implica então, em uma repressão constante dos desejos por um período muito grande de tempo, agravando ainda mais esse sofrimento.

O período desembarcado não faz com que os aspectos do trabalho não interfiram em sua vida social, muito pelo contrário, o trabalhador vive os quatorze dias em terra em função do próximo embarque. Principalmente por ser o espaço de tempo em que os conflitos psíquicos aparecem com mais intensidade (Borsoi, 2007). Então esse período desembarcado parece fazer com que o sofrimento psíquico seja mais bem percebido e compreendido.

Borsoi (2007) aponta a dificuldade muitas vezes em que os trabalhadores têm em perceber a relação do seu sofrimento com o trabalho. Nesse caso, os trabalhadores entrevistados pareceram ter bastante clareza desse nexos. A dificuldade, do nexos entre o sofrimento e o trabalho, parece muito mais estar relacionada à área da saúde que desconsidera qualquer relação com a atividade. Por esse motivo, é indispensável pensar

na importância da organização dos trabalhadores para o reconhecimento desse sofrimento, tornando o ambiente e a organização do trabalho mais prazerosa.

Em suma, o confinamento é um aspecto que limita o trabalhador por um período de quatorze dias, de forma a exigir um trabalhador que se doe integralmente a esta atividade. Dessa forma, aos poucos parece que o trabalhador vai se esvaziando de sentidos. A priori o sentido do trabalho parecer vazio e posteriormente abrange todos os outros aspectos comprometidos em tal atividade, afetando relações sociais e familiares.

Nesse sentido, a psicologia deve ser compreendida como forma de colaborar com a compreensão do trabalhador em seu contexto de trabalho. Portanto, não deve ser entendido que o sofrimento é individual e que o trabalhador deve ser encaminhado a terapia clínica individual, reproduzindo a postura das empresas que pretendem acusar o trabalhador como único responsável pelo seu sofrimento psíquico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Edições 70: Lisboa, 1977.

BOCK, A. Formação do psicólogo: um debate a partir do significado do fenômeno psicológico. *Psicologia: ciência e profissão*. V. 17. n. 2. Brasília, 1997.

BOCK, A. A perspectiva sócio-histórica de Leontiev e a crítica à naturalização de formação do ser humano: a adolescência em questão. *Caderno CEDES*. V. 24. n. 62. Campinas, 2004

BORGES, L. FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*. V. 6. n. 2. Natal, 2001.

BORSOI, I. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia e Sociedade*. V. 19. n. Porto Alegre, 1997.

CANELAS, A. Investimentos em Exploração e Produção Após a Abertura da Indústria Petrolífera no Brasil: Impactos Econômicos. Rio de Janeiro, 2004

CASTRO, A. NUNES, D. Análise Crítica do Gerenciamento de Stress em Plataformas Marítimas. Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Rio de Janeiro, 2008.

DEJOURS, C. A Loucura do Trabalho. Estudo de Psicopatologia Do Trabalho. São Paulo: Ed. Cortez, 2003. 5ª Edição.

DUTRA, L. O petróleo no início do século XX: alguns elementos históricos. *Revista Brasileira de Energia*. vol. 4. n. 1. São Paulo, 1995.

FISCHER, F. Fadiga e Capacidade para o Trabalho em Turnos Fixos de Doze Horas. *Revista de Saúde Pública*. V. 35. n.6. São Paulo, 2001.

LUCENA, A. Tempos de destruição: educação, trabalho e indústria do Petróleo no Brasil. Ed. EDFU. São Paulo, 2001

JUNIOR, D. FERREIRA, M. Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto offshore (EACOS). *Avaliação Psicológica*. V. 6. n. 2. Porto Alegre, 2007.

MINAYO, M.C.S., *O Desafio do Conhecimento - Pesquisa Qualitativa em Saúde*, SP/RJ. Hucitec/Abrasco, 1993.

PENA, A. Relato de pesquisa: a influência do contexto ambiental nos trabalhadores off-shore de uma plataforma petrolífera. *Psicologia: Ciência e Profissão*. V.22. n. 1. Brasília, 2002.

SILVA, T. A dialética da subjetividade versus objetividade desvelando o movimento de se tornar professor.

SOUZA, A. Perfil do homem offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares. *Cadernos de Pesquisas em Administração*. V. 1. n. 3. São Paulo, 1996.

<www.rov.org/membership.cfm>

ANEXOS

ANEXO 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Queremos convidá-lo a participar voluntariamente do projeto de pesquisa de conclusão de curso, “*Impacto Subjetivo em Trabalhadores Offshore: Confinamento e seus aspectos*”, orientado pela Prof^a Dr^a Renata Paparelli, da Pontifca Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). A presente pesquisa visa compreender como o trabalho exercido por esse tipo de trabalhador afeta sua subjetividade. O procedimento utilizado será entrevista (uma ou mais) gravada e posteriormente transcrita para análise. Essa pesquisa visa ampliar a discussão sobre o tema, cada vez mais presente em nossa sociedade, o que pode repercutir na melhoria das condições de trabalho oferecidas.

A qualquer momento você poderá desistir da participação na pesquisa. Sempre que houver alguma dúvida, poderá requerer explicações sobre a mesma. O sigilo de sua participação é garantido, não havendo nenhum prejuízo a sua pessoa, sendo publicado apenas o conteúdo da entrevista.

O pesquisador se compromete a atender e reparar qualquer tipo de dano que essa pesquisa possa trazer ao sujeito. Sua participação nessa entrevista não terá nenhum tipo de pagamento por ser inteiramente voluntária.

Eu, _____, concordo em participar voluntariamente como entrevistado da pesquisa “*Impacto Subjetivo em Trabalhadores Offshore: Confinamento e seus aspectos*”. Declaro ter sido informado e ter esclarecido qualquer tipo de dúvida sobre a pesquisa, tendo em vista que a qualquer momento poderei desistir de participar desta. Estou ciente que como voluntário não receberei qualquer tipo de pagamento. Tenho uma cópia deste termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Pesquisador

Orientador Responsável

Entrevistado

