

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**  
**ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL**

**O TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO**  
**NA BACIA DE CAMPOS:**  
**A IDENTIDADE DO TRABALHADOR *OFFSHORE***

**Rose Mery dos Santos Costa Leite**

Julho de 2006

**O TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO  
NA BACIA DE CAMPOS:  
A IDENTIDADE DO TRABALHADOR *OFFSHORE***

**Rose Mery dos Santos Costa Leite**

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA AO CORPO DOCENTE DA COORDENAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO COMO PARTE DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM SERVIÇO SOCIAL.

---

Prof. Erimaldo Matias Nicácio

---

Prof<sup>a</sup> Andréa Moraes Alves

---

Prof. Milton Raimundo Cidreira de Athayde

RIO DE JANEIRO, RJ – BRASIL  
JULHO DE 2006

Resumo da Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Serviço Social/ UFRJ como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de Mestre em Serviço Social.

**O TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO  
NA BACIA DE CAMPOS:  
A IDENTIDADE DO TRABALHADOR *OFFSHORE***

**Rose Mery dos Santos Costa Leite**

Julho de 2006

**Orientador: Erimaldo Matias Nicácio**

Programa: Serviço Social

O presente estudo se propõe a pesquisar sobre o processo de construção da identidade do trabalhador *offshore*, próprio da Petrobras, na Bacia de Campos, região do norte fluminense do estado do Rio de Janeiro. É uma atividade que submete estes profissionais a inúmeros riscos e a uma condição de confinamento nas plataformas marítimas de petróleo por um período de quatorze dias. Esta análise se desenvolve a partir da configuração da empresa, enquanto estatal, se estendendo posteriormente para a área de exploração e produção, especificamente a Bacia de Campos, procurando mostrar que o processo de construção identitária se formou num eixo de ambigüidades e tensões, presentes pela dicotomia entre trabalho e vida, embarque e desembarque. Além disso, descreve e investiga o modo como estes trabalhadores interpretam suas condições de trabalho, em particular, o risco.

Abstract of the Master's Dissertation presented at the Federal University of Rio de Janeiro's Social Work Graduation Program as a part of the requirements for the attainment of the degree of Master in Social Work.

**WORK AT THE MARITIME PLATFORMS OF OIL IN *BACIA DE CAMPOS*:  
THE OFFSHORE WORKER'S IDENTITY**

**Rose Mery dos Santos Costa Leite**

July 2006

**Advisor: Erimaldo Matias Nicácio**

Program: Social Work

The present study intends to research about the process of construction of the identity of the offshore worker, characteristic of Petrobras, in the Campos Basin, a region north of the Rio de Janeiro state. This is an activity which makes these professionals subject to countless risks as well as to a confinement condition at maritime oil platforms for a period of fourteen days. This analysis has been developed from a historical perspective, since the company's configuration, as a state agency, to the company's extension towards the exploration and production areas, particularly the Campos Basin, seeking to demonstrate that an axle of ambiguity and tensions, which were present due to the dichotomy between work and life, boarding and landing. Beyond that, describes and research how these professionals understand their conditions of work, in particular, the risk.

Dedico este trabalho aos inúmeros trabalhadores da indústria petrolífera  
*offshore*, particularmente os da Bacia de Campos.

Aos heróis anônimos que construíram a história de crescimento, de recordes e de  
prêmios, mas que permanecem, ainda, como grandes desconhecidos.

*“Vejam como é bom trabalhar embarcado durante 14 dias e folgar 21, podendo andar  
de helicóptero na ida e na volta do trabalho e, ainda, poder ter experiências  
emocionantes para contar aos netos, se sobreviver...”*

*(fala de um trabalhador offshore)*

## Agradecimentos

Agradeço, inicialmente, ao professor Erimaldo Matias Nicácio que, além de ter contribuído diretamente durante toda a elaboração desse trabalho, me incentivou, principalmente, nos momentos difíceis dessa trajetória.

Ao professor e amigo Carlos Eduardo Bielschowsky, presidente da Fundação Cecierj/Consórcio Cederj pela acolhida, pela força, pelas horas cedidas na elaboração desse trabalho.

Ao amigo petroleiro Germano Alvarenga pelas horas de contribuições teóricas sobre a temática desta pesquisa, pelo material cedido, pelos caminhos abertos e pelos anos de amizade.

À amiga Flora Daemon pelos momentos compartilhados de apreensões e dúvidas e pela grande ajuda na revisão dos textos.

Às amigas do Cederj Elisabeth Britto, Marta Strauch e Ana Teresa Andrade pelo incentivo e estímulo na continuidade da caminhada.

À gerente de Ambiência Organizacional da Bacia de Campos Leila Brito, por ter de imediato autorizado a pesquisa.

Aos trabalhadores *offshore*, entrevistados, pois sem a sua disponibilidade, interesse e colaboração esse trabalho não poderia ter sido realizado.

À Maria das Graças Alcântara, assistente social do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - Sindipetro NF, pela presteza e disponibilidade em ajudar e buscar as informações.

Aos amigos Albano Auri, Carlos Köhler, Cristiane Piomonte, Cristina Nascimento, Márcia Castello, Patrícia de Faveri, Regina Cavalcante, Teresa Torres e Valnéa Paes que compartilharam de experiências importantes durante minha trajetória na Petrobras.

À Jaelir e Talita pelas muitas horas roubadas, pela compreensão, pela paciência, pelo incentivo e estímulo diante dos obstáculos e surpresas que a vida, por vezes, nos apresenta.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
-------------------------	---

### **CAPÍTULO I – A PETROBRAS – UM POUCO DE HISTÓRIA**

1.1. A Petrobras – como tudo começou.....	9
1.2. Exploração e Produção – a área que cresce.....	26
1.3. O processo de exploração e produção de petróleo <i>offshore</i> .....	28
1.4. Tipos de plataformas.....	32
1.5. A implantação da indústria <i>offshore</i> na Bacia de Campos.....	34
1.6. Bacia de Campos – E hoje, como está?.....	38
1.7. A plataforma marítima de petróleo.....	40

### **CAPÍTULO II – A AMBIGÜIDADE DO TRABALHADOR *OFFSHORE***

2.1. Introdução.....	44
2.2. Tradição.....	53
2.3. Crachá – que identidade é essa?.....	65
2.4. A influência do mar.....	67
2.5. A não visibilidade <i>offshore</i> .....	72

### **CAPÍTULO III – VIDA E TRABALHO NO MUNDO *OFFSHORE***

3.1. Como chegar na plataforma.....	78
3.2. O confinamento – vida e trabalho.....	81
3.3. Síndrome de <i>Offshore</i> .....	99
3.4. TPE, TPD .....	101
3.4.1. Como esses trabalhadores enfrentam os efeitos da TPE?.....	105
3.5. O desembarque – 21 dias de folgas.....	112
3.5.1. O significado do desembarque.....	112
3.5.2. As dificuldades e angústias do desembarque.....	116

### **CAPÍTULO IV – O TRABALHO *OFFSHORE* NA BACIA DE CAMPOS**

4.1. O enfrentamento do risco.....	124
4.2. Trabalho <i>offshore</i> em turnos.....	133
4.3. Os acidentes de trabalho matam.....	142
4.4. Os acidentes industriais ampliados.....	159
4.5. O aprendizado e a lição de casa – PCE-1 e P-36.....	161

### **CAPÍTULO V – AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS *OFFSHORE***

5.1. Introdução.....	170
5.2. Medo.....	178
5.3. Cooperação, companheirismo e reconhecimento.....	194
5.4. Saber <i>offshore</i> .....	205



<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>219</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>223</b>
<b>ANEXOS</b>	

## INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a pesquisar sobre o processo de construção da identidade do trabalhador *offshore*, próprio da Petrobras, na Bacia de Campos, região do norte fluminense do estado do Rio de Janeiro. É uma atividade que submete estes profissionais a inúmeros riscos e a uma condição de confinamento nas plataformas marítimas de petróleo por um período de quatorze dias. Esta análise se desenvolve a partir da configuração da empresa, enquanto estatal, se estendendo posteriormente para a área de exploração e produção, especificamente a Bacia de Campos, procurando mostrar que o processo de construção identitária se formou num eixo de ambigüidades e tensões, presentes pela dicotomia entre trabalho e vida, embarque e desembarque. Além disso, descreve e investiga o modo como estes trabalhadores interpretam suas condições de trabalho, em particular, o risco.

A complexidade do universo *offshore* tem despertado, ao longo dos anos, interesses de vários pesquisadores, principalmente vinculados à linhas de pesquisas no campo das aplicações de tecnologias específicas a essa atividade.

No entanto, mais recentemente, na década de 90, algumas produções científicas foram elaboradas a partir do ponto de vista dos trabalhadores que operam na indústria petrolífera *offshore*.

Em primeiro lugar, destacamos as dissertações de mestrado, de Choueri<sup>1</sup> (1991) e de Rodrigues<sup>2</sup> (2001) que analisam a realidade das plataformas marítimas de perfuração da Bacia de Campos. A primeira identifica os fatores que contribuem para a formação de um quadro de satisfação ou insatisfação dos trabalhadores nas equipes, bem como estabelece uma correlação entre os índices de produtividade e os graus de satisfação ou insatisfação. A segunda analisa as relações de trabalho nestas instalações marítimas, bem como os riscos aos quais esses trabalhadores estão expostos.

---

<sup>1</sup> Choueri Jr., N. Equipes de perfuração marítima – uma análise das relações sociais, das condições de trabalho e de produtividade.

<sup>2</sup> Rodrigues, V. Relações de trabalho em Unidades de perfuração marítima – estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos.

Internamente à empresa, cabe o registro de duas pesquisas desenvolvidas em épocas bastante distintas. Na década de 80, o estudo intitulado “Perfil do Homem *Offshore*<sup>3</sup>” que estabeleceu a interdependência entre as condições de trabalho *offshore* e a saúde dos trabalhadores. E uma outra pesquisa, em 2000, com o título de “Os funcionários embarcados da Bacia de Campos e a proposta de alteração do regime de trabalho<sup>4</sup>” junto a executivos da Petrobras e trabalhadores *offshore*, com o objetivo de conhecer a percepção destes sobre as propostas empreendidas pela empresa, de mudança do regime de trabalho, de 14 por 21 para 14 por 14. Cabe mencionar que os resultados de ambos estudos não foram divulgados externamente à empresa e, internamente, somente em alguns fóruns específicos.

Um outro trabalho importante se refere à dissertação de mestrado de Pessanha<sup>5</sup> (1994), na qual analisa os reflexos das inovações tecnológicas e das mudanças organizacionais na indústria do petróleo *offshore* sobre o conteúdo do trabalho dos operadores de produção.

Deve-se ainda, mencionar a pesquisa desenvolvida por Siqueira Silva<sup>6</sup> (1997), sobre a saúde mental dos trabalhadores embarcados, por solicitação do Sindicato dos Petroleiros da Região Norte Fluminense (Sindipetro NF). Esta pesquisadora também participou juntamente com Losicer de um estudo intitulado “Intervenção Clínico-Institucional<sup>7</sup>” que a partir de entrevistas com trabalhadores *offshore* identificou as questões que estavam, na época, contribuindo para que um elevado número de trabalhadores estivesse solicitando a saída desse regime de trabalho.

---

<sup>3</sup> Para coordenação dessa pesquisa foi formada uma equipe interdisciplinar, com profissionais da Petrobras e de instituições externas de pesquisa. Foi feito um estudo estatístico para definição da amostra que representasse o universo *offshore* na Bacia de Campos. A pesquisa foi desenvolvida utilizando-se entrevistas e a aplicação de um questionário. Tratava de questões referentes às relações de trabalho, às relações familiares e sociais, condições de trabalho, perspectivas pessoais e profissionais etc. É importante mencionar, que nessa época o regime *offshore* era estruturado por 14 dias de trabalho e 14 de folgas, em terra.

<sup>4</sup> Para desenvolvimento da pesquisa foram realizadas entrevistas com gerentes e discussões em grupo com trabalhadores *offshore* da Bacia de Campos.

<sup>5</sup> Pessanha, R. M. O trabalho *offshore* – inovação tecnológica, organização do trabalho e qualificação do operador de produção na Bacia de Campos. É um estudo que analisa o impacto das condições de trabalho e das inovações tecnológicas sobre o conteúdo do trabalho do cargo, atualmente, denominado de operador de petróleo.

<sup>6</sup> Siqueira Silva, V. Transtornos mentais que acometem os embarcados. Essa pesquisa é parte integrante de um estudo mais amplo, sobre os efeitos da vida profissional *offshore* na formação e estruturação familiar, especificamente sobre os filhos menores.

<sup>7</sup> Foram realizados vários embarques em plataformas da Bacia de Campos com objetivo de elaboração de um diagnóstico, a partir do material coletado junto aos trabalhadores *offshore*.

Losicer<sup>8</sup>, posteriormente, escreveu dois artigos, sendo que um deles analisa a questão do confinamento em alto mar, a partir de depoimentos com trabalhadores quando do embarque do pesquisador em várias plataformas de petróleo. Um segundo que discute sobre a singularidade da vida do trabalhador *offshore*, retratando particularmente o acidente da plataforma P-36, em 2001, na Bacia de Campos.

Acrescenta-se, nessa linha, a dissertação de Bartolotti<sup>9</sup> (2002) que discute o cotidiano e o isolamento do homem *offshore* da Bacia de Campos, a partir do estudo entre as condições de trabalho e a vida familiar.

Nessa linha, registramos os trabalhos de Marinho<sup>10</sup> *et al*, que trata do agravamento do risco de acidentes e das condições de trabalho nas atividades da região da Bacia de Campos; Sevá Filho<sup>11</sup> e Freitas<sup>12</sup> sobre a ocorrência de acidentes de grandes proporções, conhecidos como acidentes industriais ampliados; e Sampaio<sup>13</sup> *et al* (1998), que aborda sobre a saúde mental e as condições de trabalho *offshore* e *onshore* das Unidades localizadas no estado do Ceará.

Finalmente, duas teses de doutorado, Barreto<sup>14</sup> (1998) e Figueiredo<sup>15</sup> (2001), abordam o trabalho dos mergulhadores profissionais. A primeira estuda a identidade desses profissionais brasileiros, incluindo a questão de gênero, geração e processo de trabalho. A segunda analisa as condições em que se desenvolve o trabalho de mergulho profundo, na Bacia de Campos, destacando a dimensão coletiva da atividade,

---

<sup>8</sup> Um artigo intitulado “Confinados” foi apresentado no Segundo Encontro Mundial: Estados Gerais da Psicanálise e um segundo foi escrito após o acidente com a plataforma P-36, na Bacia de Campos, em 2001.

<sup>9</sup> Dissertação de mestrado defendida na PUC-SP, intitulada: Ilhas de aço – homens de ferro: cotidiano de trabalho e vida do petroleiro *offshore* da Bacia de Campos dos Goytacazes.

<sup>10</sup> Marinho, P. juntamente com Sevá Filho, A.; Vasconcellos, E. e Amaral, M. coordenaram a elaboração do dossiê do Sindicato dos petroleiros do Norte Fluminense (Sindipetro NF) para a Comissão Parlamentar de Inquérito que apura a “Falta de segurança e condições de trabalho nas plataformas petrolíferas do estado do Rio de Janeiro”. Esse estudo foi intitulado de “Os subterrâneos da bacia: as mortes, os riscos e a ilegalidade na exploração e produção de petróleo da Bacia de Campos”.

<sup>11</sup> Sevá Filho é um experiente e conceituado pesquisador na área de riscos ampliados e vem dando assessoramento há muitos anos ao movimento sindical dos petroleiros.

<sup>12</sup> Freitas, C.; Porto, M.; Machado, J. são estudiosos da temática que envolve os acidentes industriais ampliados.

<sup>13</sup> A pesquisa desenvolvida por Sampaio e sua equipe foi a materialização de um projeto coordenado pelo Sindicato dos Petroleiros do estado do Ceará (Sindipetro-CE).

<sup>14</sup> Barreto defendeu a tese de doutorado no IFCS/UFRJ intitulada “Identidade social dos mergulhadores profissionais”.

<sup>15</sup> Figueiredo em sua dissertação de mestrado investigou o trabalho dos operários em tubulões de ar comprimido e na tese de doutorado pesquisou sobre a atividade dos mergulhadores da Bacia de Campos, que se encontram em condições de confinamento e fazem intervenções de mergulho que pode chegar na faixa dos 320 metros.

especificamente a cooperação e a comunicação como aspectos importantes para a segurança e a confiabilidade dos sistemas.

A escolha da área *offshore* tem origem na década de 80, mais precisamente no período compreendido entre 1987 e 1991, quando atuei como assistente social na Bacia de Campos. A partir dessa experiência, tive oportunidade de conhecer as principais questões que envolviam o universo *offshore*. Pelo fato de que a maioria dos usuários do serviço social, naquela época, era formada por esses trabalhadores e/ou de seus familiares, exigia que embarcássemos eventualmente em plataformas distintas para o desenvolvimento de alguns projetos referentes à área de recursos humanos. Cabe destacar que esta experiência equivale a uma etapa de observação participante.

Embarcar nas plataformas marítimas na Bacia de Campos foi crucial para entender sobre a dinâmica que envolvia as fases do pré-embarque, do trajeto até a plataforma, do embarque propriamente dito e do desembarque. Além de ter a oportunidade de vivenciar, mesmo que por alguns poucos dias, a experiência do confinamento em alto mar e das condições de vida e de trabalho *offshore*. Foi possível conhecer vários tipos de aeronaves que transportam os trabalhadores até as plataformas, diferentes tipos<sup>16</sup> de Unidades marítimas, em distintas fases do processo de exploração e produção, partilhar simulados de emergência, conversas, pausas para refeição, momentos de lazer e o próprio espaço dos camarotes com outros trabalhadores. Enfim, conhecer esse grupo de profissionais, com suas características, particularidades e sua linguagem. Essa experiência também ocorreu em outros embarques, onde coordenava visitas de familiares dos trabalhadores às Unidades marítimas, nas quais estes estavam trabalhando. O grupo de visitantes tinha em média 20 participantes que permaneciam durante um dia inteiro, no domingo, na plataforma. Vale acrescentar que também tive oportunidade de embarcar na região do Rio Grande do Norte, no nordeste do país, em plataformas marítimas, de menor porte, usando o helicóptero também como meio de transporte. Nesse período, adotei um diário de campo, como forma de registrar as observações e vivências. Foi um período de muita convivência com o universo do trabalho embarcado, tanto pelas experiências citadas acima, quanto pelos trabalhos desenvolvidos em terra, e também pelos amigos que eram trabalhadores *offshore*.

---

<sup>16</sup> Descreveremos os vários tipos de plataformas existentes na Bacia de Campos no capítulo I.

Mesmo não estando em contato direto e cotidiano com os trabalhadores, estes sempre se constituíram como uma categoria importante nas áreas em que atuei. Além de ser um público estratégico para a empresa, tendo em vista a importância da Bacia de Campos no cenário nacional, o que acarreta, conseqüentemente, em exigências de pesquisas e estudos em várias áreas do conhecimento. Sendo assim, onze anos após deixar a região da Bacia de Campos, resolvi retomar no mestrado, resgatar um antigo projeto que desse oportunidade de vez e voz àqueles que tantas vezes ouvi que se sentiam “meros desconhecidos *offshore*”.

Então, como realizar a pesquisa? Apesar do desejo em voltar a embarcar e realizar a pesquisa a bordo, essa alternativa, na época, não se mostrou a mais factível, tanto pelo prazo para concluir a dissertação, quanto pelas dificuldades iniciais colocadas pela Petrobras de superlotação nas plataformas, o que geraria um atraso inicial significativo e que poderia por em risco a viabilidade da pesquisa. Assim, resolvi buscar um caminho mais viável que não comprometesse a qualidade do trabalho e não fosse impeditivo para realizá-lo.

Dessa forma, contatamos a área de recursos humanos da Petrobras, na Bacia de Campos, apresentando um sumário do projeto de pesquisa e solicitando autorização para realizá-lo. A proposta foi logo num primeiro momento bem recebida pela gerência de ambiência organizacional, posteriormente submetida à gerência geral da Unidade de Negócios da Bacia de Campos e, em seguida autorizada. A pesquisa empírica ocorreu no período de março a maio/2005 e foi realizada através de entrevistas com trabalhadores em regime *offshore*, durante o período de folgas, em terra. Tendo em vista o interesse da Petrobras em buscar possíveis diferenciações entre os trabalhadores mais antigos e mais jovens que estão nesse regime, contemplamos do total dos entrevistados, que este tivesse 50% de cada grupo. A seleção dos mais antigos foi baseada em indicações de certos informantes e dos trabalhadores até cinco anos de empresa foi aleatória. Em ambos os grupos a identidade foi totalmente preservada. Todos os entrevistados foram contatados sem nenhuma intermediação da empresa. Utilizamos para tal, nossos contatos pessoais com colegas que trabalham na Bacia de Campos.

Durante toda a pesquisa contamos com a colaboração de um ex-trabalhador *offshore*, que se colocou como um informante estratégico e facilitou vários contatos

com os trabalhadores a serem entrevistados, tendo em vista que muitos já estavam bastante céticos com experiências anteriores de pesquisas, das quais não obtiveram nenhum retorno.

Iniciamos todas as entrevistas, entregando uma cópia do resumo do projeto autorizado pela Petrobras, explicando a proposta e deixando espaço para que o entrevistado, caso desejasse, lesse e solicitasse esclarecimentos, se fosse necessário. Conduzimos as entrevistas num ambiente informal para facilitar a livre expressão sobre as questões a serem abordadas.

Realizamos 20 entrevistas individuais e dois grupos focais, sendo que um grupo tinha sete profissionais e o outro, quatro participantes. Todas as entrevistas foram gravadas, com uma duração média de duas horas, cada uma. As discussões em grupo não estavam programadas, ocorreram de forma circunstancial e enriqueceram o trabalho. Foram entrevistados operadores de petróleo, operadores de facilidades, inspetores de equipamentos, técnico de enfermagem, técnico de segurança, engenheiros, mecânicos, eletricitas, supervisores, coordenadores e gerentes. O uso do gravador foi permitido em todas as entrevistas, o que não se constituiu, em nenhum momento, como um inibidor para que o entrevistado expusesse a sua opinião e percepção, muito pelo contrário, se constituiu como um facilitador no sentido de preservar ao máximo a veracidade dos relatos e a análise das suas representações presentes na discussão central deste trabalho. Posteriormente, todo material oriundo das entrevistas foi transcrito. Todas as entrevistas foram feitas em Macaé ou no Rio de Janeiro, o que implicou, no primeiro caso, em muitos deslocamentos ao primeiro município. As entrevistas foram semi-estruturadas, isto é, orientadas a partir de um roteiro flexível que variava de acordo com o andamento da mesma e a disponibilidade do entrevistado. A coleta do material não se constitui, apenas, em um momento de acúmulo de informações, mas como uma etapa de construção conjunta entre o pesquisador e o pesquisado. “*O pesquisador é o mediador entre a análise e a produção da informação, não apenas como transmissor (...)*”(CARDOSO, 1986:101). Nesse sentido, o roteiro de entrevista inicial foi sofrendo, ao longo da pesquisa empírica, uma série de modificações, fruto do aprendizado construído. Neste roteiro constavam perguntas sobre um pouco da história de vida, sobre a atividade, jornada de trabalho, expectativas, o embarque, o desembarque, os

temores, os riscos, os acidentes de trabalho, o relacionamento entre os colegas e a chefia e o lazer na plataforma.

Todos os trabalhadores, sem exceção, foram muito solícitos, o que facilitou extremamente a pesquisa, tendo em vista o interesse em participar, colaborar e falar de sua experiência de trabalho. Os mais antigos, principalmente, pela vasta experiência acumulada, tinham sempre exemplos pessoais ou de colegas, bastante ilustrativos sobre o trabalho *offshore*.

Em momentos posteriores tivemos que contatar alguns entrevistados para checar informações que durante a gravação ficaram comprometidas ou para obtenção de dados relevantes para a análise. Tivemos, nessa fase, retorno de todas as solicitações, inclusive alguns destes nos sugeriram contribuições que enriqueceram o trabalho. Uma contribuição de extrema importância, nessa etapa, foi do interlocutor estratégico citado anteriormente, que nos repassou informações e materiais atualizados sobre a empresa, importantes para estruturação da dissertação e análise dos dados.

Na fase de elaboração da dissertação e análise do material empírico, fizemos alguns contatos com o Sindipetro NF, a fim de obter uma série de dados esclarecedores sobre ocorrências de acidentes envolvendo os trabalhadores *offshore*.

A dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro apresenta um resumo da trajetória da Petrobras e da indústria petrolífera na Bacia de Campos, demarcada por alguns fatos históricos, importantes para o entendimento da configuração da identidade do trabalhador *offshore*. Constam também informações atuais que contextualizam a empresa e seus negócios e, particularmente, a área de exploração e produção, da qual faz parte as Unidades de Negócio que se localizam na região da Bacia de Campos. Trataremos também de caracterizar, sumariamente, uma plataforma marítima, local habitado durante os 365 dias do ano pelos trabalhadores *offshore*.

A partir do segundo capítulo, procederemos à análise do nosso objeto de estudo, explicitando os traços marcantes da identidade do trabalhador *offshore*, enfatizando os resultados obtidos na pesquisa. No capítulo II abordaremos as bases iniciais da ambigüidade que caracterizam a identidade desse trabalhador, os seus traços tradicionais, a influência do mar e o não reconhecimento do trabalho *offshore*. No capítulo III trataremos de apresentar as etapas pelas quais o trabalhador passa, de forma



intermitente, após ingressar nesse regime, quais sejam: o pré-embarque, a chegada na plataforma, o embarque e o desembarque. No capítulo IV apresentaremos os principais fatores de riscos que envolvem essa atividade, bem como a percepção que tem do risco e os principais acidentes ocorridos na Bacia de Campos. No capítulo V focalizaremos as estratégias coletivas utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com as condições de vida e de trabalho aos quais estão submetidos.

Vale mencionar que, em momento algum, foi nossa pretensão esgotar a compreensão da dinâmica que envolve a realidade *offshore*, mas poder contribuir para ampliação desse conhecimento e fornecer subsídios para outros estudos e pesquisas. Assim, várias pistas para novas investigações encontram-se presentes no decorrer dos capítulos.

## CAPÍTULO I

### A PETROBRAS - UM POUCO DE HISTÓRIA

#### 1.1. A Petrobras – como tudo começou

Inicialmente, entendemos que seja necessário contextualizarmos, de forma sintética, um pouco da trajetória histórica da Petrobras, apontando alguns marcos importantes para a compreensão dos processos e relações de trabalho nessa realidade que foram determinantes na formação da identidade de seus trabalhadores.

A Petrobras criada no dia do aniversário da Revolução de 30, em 3 de outubro de 1953, através de um projeto (Lei 2004), tem sua origem marcada pela campanha “*O Petróleo É Nosso*”, de cunho nacionalista, bandeira essa representada pelo então Presidente Getúlio Vargas.

A Lei 2004 constituiu a Petrobras como uma sociedade por ações de economia mista e com controle acionário do governo federal, proclamando “*monopólio da União a pesquisa, a lavra, o refino e o transporte marítimo e por dutos de petróleo e gás e seus derivados*”<sup>17</sup>. Essa Lei, além de definir fontes de recursos financeiros para a empresa implementar a condição de monopólio, facultou-lhe também uma série de benefícios fiscais, tais como: isenção de impostos para importação de maquinário, equipamentos e outros. Em dezembro de 1963, esse monopólio foi expandido também para a importação de petróleo. (ALVEAL CONTRERAS, 1994)

A questão nacionalista estava presente desde a revolução de 30, em que Vargas assume o poder com base em um projeto populista e na soberania do Estado sobre o

---

<sup>17</sup> A Petrobras possui mais de cinquenta tipos de produtos ([www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)) Dentre os derivados produzidos pela empresa podemos citar a gasolina, os óleos lubrificantes, gasolina de aviação, diesel etc.

conjunto da sociedade. Essa política alavanca a produção industrial, através de uma forte intervenção estatal e contrariando muitos interesses internacionais que afirmavam não existir petróleo em solo brasileiro.

O Estado brasileiro, já nessa época, promovia a substituição de importações de bens industrializados por sua produção interna, através de forte intervenção estatal na economia, deixando de ser, portanto, um país agrário e exportador. Essas estratégias foram implementadas por grupos conservadores com origem nas oligarquias agrárias, na burocracia estatal e nas forças armadas.

A produção marítima só foi iniciada em maio de 1954, data da inauguração da Petrobras, com o primeiro poço a produzir petróleo no mar, a uma profundidade de apenas três metros, que recebeu o nome de Dom João Mar.

A Petrobras, do período entre 1954 e 1964, tinha a exploração e produção de petróleo como um mito a ser alcançado, que justificava sua razão de ser, para romper com as amarras do petróleo com as empresas estrangeiras e buscar a independência do país. Scaletsky (2003:48) afirma que *“esses sentimentos e sentidos têm uma origem: há um nacionalismo petrolífero, que é específico e estratégico”*.

Com esse espírito que as reações de indignação e revolta marcaram as conclusões do denominado Relatório Link<sup>18</sup> (SCALETSKY, 2003:49), em 1960, que afirmava que o petróleo brasileiro era o mais caro do mundo e recomendava o abandono da exploração, sugerindo que: *“Se, todavia, a Petrobras deseja permanecer na exploração petrolífera em larga escala, e em base da competição com a indústria petrolífera internacional, e se tem dinheiro para assim o fazer, sugiro que a Petrobras vá a outro país onde podem ser obtidas concessões e onde as possibilidades de encontrar óleo são boas.”* (SCALETSKY, 2003:49)

Não encontrar petróleo para atender a demanda interna, exigiu que a empresa buscasse uma outra razão que garantisse a sua imponente imperial, ou seja, permanecer monopolista e estatal. A alternativa foi tornar-se uma grande empresa em termos de eficiência, se possível igual às empresas privadas e o mais distante do restante do setor público da administração direta.

---

<sup>18</sup> O geólogo Walter K. Link era ex-chefe da *Standard Oil of New Jersey*, contratado para o cargo de superintendente do Departamento de Exploração da Petrobras, entre maio e setembro de 1954.

Ao mesmo tempo em que a Petrobras assumia o papel de ser a guardiã das riquezas do subsolo brasileiro, assumia também a sua clara dependência, por ser estatal, o que a obrigava a negociações constantes, tanto com o governo federal quanto com o poder legislativo, para liberação de recursos orçamentários, o que ocasionava, por conseguinte, importantes negociações políticas. Cabe destacar que 83% de seus clientes (SCALETSKY, 2003), nessa época, eram do setor público, o que acarretava prejuízos significativos, pois permaneciam como inadimplentes. Essa era a face estatal que impedia a empresa de alçar vôos maiores. Quaisquer decisões internas assumiam, sempre, uma conotação política.

Paulatinamente, a Petrobras passou a ocupar um espaço de reconhecimento, onde a técnica e o saber técnico passaram a ter um papel privilegiado. A valorização desses fatores demarcou um terreno no mundo do petróleo e ampliou o seu raio de ação.

Com a decisão da Petrobras de incrementar as atividades no mar, a estratégia foi de levar para perto do poder os “descobridores de petróleo” e, assim, ter condições de tomar decisões que conduzissem à busca de petróleo. A partir de estudos que apontavam esse caminho, foi iniciada a exploração sistemática da plataforma continental brasileira.

Enquanto que a capacidade de refino havia praticamente dobrado, com a ampliação do seu parque industrial e a inauguração de novas refinarias, as jazidas terrestres davam sinais de exaustão e a produção na plataforma continental permanecia sem grandes avanços.

Em 1968, através do Decreto-lei nº 200, foi legitimada a intervenção do Estado na economia por meio das empresas estatais. Esse Decreto estabelecia as condições de funcionamento das estatais idênticas ao setor privado, cabendo ajustar-se ao plano do Governo, desde que sob supervisão ministerial. O rebatimento dessa decisão, na Petrobras, ocasionou uma reestruturação organizacional, com a verticalização da estrutura, criando-se instâncias intermediárias denominadas departamentos, que existiram até o ano 2000.

No sentido de contemporizar as forças antagônicas, em relação à alocação de recursos, de um lado favoráveis à pesquisa e prospecção de petróleo, de conteúdo nacionalista, e o posicionamento daqueles mais moderados, a opção que vigorou na empresa foi dar *“ênfase nas atividades mais rentáveis de refino, transporte e*

*distribuição crescente de volumes de cru importados (...); a entrada decisiva no ramo petroquímico e a internacionalização de algumas atividades com a criação de subsidiárias internacionais para atuar em áreas de exploração (BRASPETRO) e comercial (INTERBRAS)” (SCALETSKY, 2003:54). Desse modo, ao investir em áreas de menor risco, aumentava a rentabilidade média da empresa, o que favorecia o financiamento das atividades de pesquisa, exploração e produção, áreas estas de elevados riscos e custos.*

Por meio da Braspetro (Petrobras Internacional S.A), no mercado internacional de petróleo, pode concorrer com as grandes companhias de petróleo na exploração e prospecção. Investiu também na comercialização, conseguindo vincular a importação do petróleo com a exportação de produtos brasileiros, o que era feito através da Interbras (Petrobras Comércio Internacional S.A).

Com o 1º choque do petróleo, em 1973, o preço do barril do produto pelos países produtores e exportadores triplicou e, o Brasil mostrou a sua vulnerabilidade nessa área às crises internacionais, pois 80% do petróleo, para o consumo interno, eram importados.

O período da década de 70 é marcado pelo esgotamento do modelo de desenvolvimento que tornou possível o período de expansão capitalista no pós-guerra. O sistema de *welfare state*, assim como o pacto entre empresários, sindicatos e o Estado começam a dar sinais de saturação ante a lógica de acumulação capitalista, que podem ser identificados através da intensificação da luta de classes, expressa nas contínuas greves; da queda da taxa de lucros; do endividamento internacional e o aumento do índice de desemprego.

Essa foi uma época em que a Petrobras investiu pesadamente na formação de seus técnicos para assumirem funções gerenciais e na preparação de suas lideranças para ampliar os espaços de atuação internacional.

Enquanto as cobranças aumentavam em decorrência do alto volume de petróleo importado, o Governo cortava investimentos, reduzia as importações e proibia a contratação de pessoal. Mas por outro lado, em 1976, vários contratos de risco foram assinados com empresas estrangeiras que davam oportunidades a estas de investirem na exploração do petróleo no solo brasileiro. O grande receio para os técnicos do petróleo

era de que essas empresas fossem bem sucedidas em suas empreitadas, o que atestaria a incompetência brasileira. No entanto, essas iniciativas não apresentaram resultados satisfatórios. (SCALETSKY, 2003)

Por outro lado, a Associação dos Engenheiros da Petrobras (AEPET) entendendo que não se tratava de uma questão meramente técnica, afirmava em boletim o seguinte:

*“O técnico é o indivíduo que, depois de alguns anos debruçado sobre os livros nos bancos das escolas, maneja com alguma habilidade o instrumental estudado. (...) A técnica, como todo saber, não é produzida com independência ideológica. Não há saber neutro. As grandes transformações do saber, as grandes descobertas, não surgiram da imparcialidade ou da neutralidade. Surgiram, precisamente, de parcialidades”.* (SCALETSKY apud AEPET, 2003:72)

No plano internacional, o 2º choque do petróleo, em 1979, elevou o preço do barril de U\$12,70 para U\$24,00 e, em dezembro de 1980, para U\$31,68 o barril importado. Assim, as cobranças só tendiam a aumentar, tendo em vista os gastos com a importação do petróleo. (SCALETSKY, 2003)

Antes do final da década de 70, a empresa privilegiou os seus negócios do “chão para cima”, ou seja, o refino de óleo e derivados e, a partir do final de 70, começou a priorizar do “chão para baixo”, o petróleo no mar - início da Bacia de Campos<sup>19</sup>.

Já nos anos 80, as políticas econômicas foram direcionadas para os subsídios às exportações e incentivos fiscais. Houve a maxidesvalorização do cruzeiro e o peso do pagamento das dívidas públicas, interna e externa, era extenuante. Por outro lado, o desemprego atingiu taxas super elevadas, o governo interferiu de forma agressiva na autonomia das empresas estatais e as condições de trabalho se deterioravam, ampliando o trabalho informal.

A modernização tecnológica em curso exigia, por sua vez, novas tecnologias no gerenciamento da força de trabalho. Para tanto, investiu-se em trabalhos, em equipes e que facilitaram o surgimento de terminologias específicas como: “times”, “células” e “estrutura matricial”. Como exemplo deste investimento, pode-se citar os ciclos de

---

<sup>19</sup> A Bacia de Campos será apresentada no item 1.6.

controle de qualidade (CCQ) que se espalharam pelas empresas em todo país, tendo como tônica as novas estratégias de produção pautadas em metas, o trabalho em equipe e o envolvimento da força de trabalho. O trabalhador deixa de ter um sistema de controle dos tempos e movimentos e passa gradativamente a ser seu próprio vigia – “*a empresa é a sua empresa, a produtividade é a produtividade de sua empresa*”. (ANTUNES, 1996:81)

Do início dos anos 80 até aproximadamente 1986, a Petrobras se colocou como a grande responsável por 30% de todo investimento das empresas estatais (SCALETSKY, 2003). Esse foi um período em que o ritmo da produção foi forçado além dos limites de segurança, ocorrendo vários acidentes com a morte de trabalhadores e, também, muito desperdício de petróleo e prejuízos ao meio ambiente. São exemplos: o vazamento em Vila Socó, em Cubatão, onde morreram 93 pessoas e o acidente da plataforma de Enchova, em 1984<sup>20</sup>.

Esse foi um período marcante para os trabalhadores. Foi uma época em que, após o último choque do petróleo, a empresa começava a reverter à tendência anterior, aumentando sua participação no atendimento ao consumo interno. Superou as estimativas iniciais, ultrapassando a produção de 500 mil barris por dia.

Scalestky (2003) afirma que somente a partir da gestão do presidente Shigeaki Ueki, na Petrobras, é que os trabalhadores começaram a perceber que não eram patrões e, sim empregados, ou seja, petroleiros. Até então, se sentiam ocupando o papel de patrão, pois se a empresa é o patrão e este patrimônio é de todo povo brasileiro, por conseguinte “nosso patrão é todo povo brasileiro”. Essa identidade se explica pelo próprio objetivo e espírito, na época da criação da empresa, que não tinha como foco o enriquecimento de um grupo ou de uma pessoa, mas o enriquecimento de um país.

Assim, o orgulho está presente nessa trajetória em “*o patrão é o dono; o dono é o povo; nós somos [trabalhadores] o povo, logo, nós somos o dono; não temos patrão*” (SCALETSKY, 2003:80). Com essa percepção de si, enquanto petroleiro, de ser o representante dos demais trabalhadores, este incorporou essa auto-imagem como uma missão: a de defender a empresa e o monopólio estatal dos interesses do capital externo.

---

<sup>20</sup> Abordaremos essa temática no capítulo IV.

A década de 80 marcou um período em que o trabalhador da Petrobras ultrapassa o espaço da empresa e se coloca como protagonista na defesa do país contra o governo militar e contra as “forças imperialistas”. O trabalhador petroleiro assume um novo papel nas mobilizações sindicais e passa a ser um efetivo sujeito mais consciente dos rumos que está trilhando. Esse orgulho de ser petroleiro e representante dos trabalhadores, como será discutido no capítulo II, irá permear o processo de construção da identidade dos trabalhadores *offshore*.

Nessa trajetória, chegamos à década de 90, período fortemente marcado pela implantação do modelo neoliberal, através da abertura econômica, incremento às importações via redução das alíquotas sobre vários bens de consumo, redução da interferência estatal na economia e, conseqüente redefinição de áreas de atuação, no qual o Estado se retirou da produção de bens e serviços e focou sua atuação, apenas, na regulação e fiscalização e aceleração do processo de privatização.

Nesse período, ao mesmo tempo em que aumentavam as exigências em relação à qualidade dos produtos, preços competitivos e rentabilidade, é estimulado o enxugamento das grandes empresas, gerando espaço para os processos de terceirizações, recriação de formas de trabalho antigas, como o trabalho a domicílio, familiar, o não reconhecimento de direitos sociais e trabalhistas, o que gera maiores índices de desemprego.

Particularmente, no Brasil, esta condição assume proporções mais graves na medida em que o desemprego resultante das novas tecnologias alia-se ao permanente desemprego e às relações de trabalho violentas, clandestinas, insalubres etc, reforçando assim traços históricos em nossa formação social.

Através do Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), em março de 1990, o Estado define as áreas a serem privatizadas que teriam por parte dos vários grupos de interesse, menor resistência à mudança. Apesar de inicialmente a Petrobras não ser incluída no programa de privatização, cinco empresas do Grupo foram vendidas como, por exemplo, a Ultrafertil, a Petroquímica União e outras com participação minoritária. (SCALETSKY, 2003)

Enquanto o governo Collor, especificamente, dirigiu o seu ataque principalmente ao movimento sindical, incluindo o dos petroleiros, e ao combate aos marajás do serviço



público e das estatais, o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) foi aquele que consolidou o projeto neoliberal no país, com o foco para a redução dos gastos públicos, sucateamento dos serviços sociais e para uma ofensiva privatizante.

A empresa, em seu contexto externo, gradativamente foi se complexificando, de modo que durante a greve de 1991, a mais radicalizada, com a produção completamente interrompida, a adesão dos gerentes ao movimento grevista foi uma demonstração do aumento da credibilidade sindical e perda de credibilidade gerencial. Muitos dirigentes sindicais foram demitidos e reintegrados somente em 1993. Ainda, em 91, quando o novo presidente da Petrobras assumiu o comando da empresa, em seu discurso de posse, afirmou que reduziria a ação dos sindicatos, obstáculos à quebra do monopólio e à privatização. (SCALETSKY, 2003)

A greve mais longa e com repercussões catastróficas no movimento sindical<sup>21</sup> é originária também dessa década. O presidente, na época Itamar Franco, conduziu uma negociação junto aos sindicatos, fechando um acordo que, posteriormente, ficou na história do movimento sindical como “letra morta”. Assim, de um acordo verbal e não realizado de direito e de fato, as discussões migraram para o campo jurídico, sobre quem detinha autoridade e poderes para mandar na Petrobras, o que gerou a mais longa greve na empresa, com duração de 32 dias. Foi um período de muita tensão, entre decisões judiciais, demissões, invasões a algumas instalações da empresa pelo exército, e um processo massificante da imprensa contra o movimento, apresentando nos principais noticiários filas para compra de gás de cozinha e nos postos de combustíveis. O saldo final foi a fragilização da organização sindical, o recebimento de uma notificação do Tribunal Superior do Trabalho de uma multa que totalizava dois milhões e cem mil reais (SCALETSKY, 2003:164), contas bancárias bloqueadas, retenção do repasse das mensalidades dos associados e bens penhorados.

Posteriormente, o que se viu na era FHC na empresa, foi o crescimento da produção e a redução dos postos de trabalho, mostrando a face visível da tentativa de desmonte da empresa. A marca de um milhão de barris por dia foi ultrapassada e a empresa que já tinha tido mais de sessenta mil trabalhadores em seus quadros, no final

---

<sup>21</sup> Compõe o movimento sindical dos trabalhadores da Petrobras, a Federação Única dos Petroleiros (FUP) vinculada a CUT. A FUP é formada pelos vários sindicatos de petroleiros nos vários estados. Particularmente, o Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - SINDIPETRO-NF tem como base de filiação os trabalhadores da Bacia de Campos.

dos anos 90, teve esse contingente reduzido à metade, com a implantação maciça de um processo de terceirização.

Entre os que consideram que a greve criou facilidades para o Governo para receber apoios favoráveis à decisão de quebra do monopólio e os que descartam essa interferência, muitas alianças foram feitas entre os segmentos gerenciais e as lideranças sindicais para tentar impedir que essa proposta tivesse um desfecho positivo para o Governo. No entanto, essas tentativas não foram bem sucedidas e, em 6 de agosto de 1997, a partir da Lei nº 9.478<sup>22</sup> a União deixa de ser a detentora do monopólio do petróleo, abrindo o subsolo brasileiro para exploração de capitais nacionais e internacionais mediante a concessão de áreas. Essa Lei define o novo Estatuto do Setor Petróleo e Gás Natural, criando o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional do Petróleo (ANP). As atividades, até então, somente desenvolvidas pela Petrobras, passam a ter caráter de livre competição com outras empresas. A ANP<sup>23</sup> é quem tem amplos poderes para promover a regulação, a contratação e a fiscalização das atividades econômicas que compõem a indústria do petróleo.

A década de 90, como veremos nos próximos capítulos, impactou intrinsecamente a identidade do trabalhador *offshore*. Enquanto até 90, a identidade era moldada a partir de determinados valores de caráter fordistas, a partir desta década, o modelo de flexibilização era o sustentáculo de todo o processo organizacional e de gerenciamento das relações de trabalho. A seguir apresentaremos algumas

---

<sup>22</sup> O art.4º dessa lei define que, nos termos do art. 177 da Constituição Federal, constituem monopólio da União as atividades: I- a pesquisa e lavra das jazidas de petróleo e gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos; II- a refinação de petróleo nacional ou estrangeiro; III- a importação e exportação dos produtos e derivados básicos resultantes das atividades previstas nos incisos anteriores; IV- o transporte marítimo do petróleo bruto de origem nacional ou de derivados básicos de petróleo produzidos no país, bem como o transporte, por meio de conduto, de petróleo bruto, seus derivados e de gás natural. No entanto, o art. 5º dessa lei estabelece que as atividades econômicas de que trata o artigo anterior serão reguladas e fiscalizadas pela União e poderão ser exercidas, mediante concessão ou autorização, por empresas constituídas sob as leis brasileiras, com sede e administração no país.

Já o art. 26 determina que a concessão implica, para o concessionário, a obrigação de explorar, por sua conta e risco e, em caso de êxito, produzir petróleo ou gás natural em determinado bloco, conferindo-lhe a propriedade desses bens, após extraídos, com os encargos relativos ao pagamento dos tributos incidentes e das participações legais ou contratuais correspondentes.

<sup>23</sup> O Decreto Institucional nº 2.455, em 14 de janeiro de 1998, implantou a ANP, vinculada ao Ministério de Minas e Energia com as seguintes finalidades, definidas em seu art. 2º: promover a regulação, a contratação e a fiscalização das atividades econômicas integrantes da indústria do petróleo, de acordo com o estabelecido na legislação, nas diretrizes emanadas do Conselho de Política Energética - CNPE e em conformidade com os interesses do país.

características dessa década na Petrobras, que são ilustrativas do rebatimento da política adotada pelo Governo, quais sejam:

- ♣ sistemática política de corte de investimentos;
- ♣ redução de 23% de trabalhadores próprios entre 1989 e 1995;
- ♣ política de pessoal com foco na diminuição do efetivo operacional próprio e conseqüentemente aumento da terceirização nas atividades-meio e concentração nas atividades-fim, intensificando as desigualdades internas;
- ♣ vasto conhecimento técnico dos trabalhadores próprios entram em conflito com a pequena ou quase nenhuma qualificação dos terceirizados que trabalham no mesmo local e por vezes no mesmo cargo, mas com vínculos, salários e benefícios diferentes;
- ♣ falta de *know how* pelos terceirizados, pela grande rotatividade e que traz comprometimentos para a segurança no trabalho;
- ♣ implantação de programas de demissão voluntária para os trabalhadores próprios com incentivos monetários, principalmente de 1994 a 2000, o que ocasionaram saídas em grupo. Os que permaneceram, conviveram com a intensificação do ritmo de trabalho, haja vista a ausência da reposição de trabalhadores próprios;
- ♣ mudanças na Lei da Previdência Social ocasionaram aceleração das solicitações de aposentadorias e perda de profissionais qualificados;
- ♣ ausência de concursos públicos durante 10 anos, envelhecimento do contingente de trabalhadores próprios e intensificação do ritmo de trabalho levaram à intensificação de contratações e terceirizações;
- ♣ inexistência de uma política que objetivava a preservação do conhecimento e da memória técnica;
- ♣ redução de três para um dirigente sindical, com remuneração, liberado pela empresa;
- ♣ decisão dos trabalhadores próprios de anteciparem o seu desligamento da empresa por medo de um processo de privatização que se configurava como um quadro sem retorno. O cenário delineado era de receio para os que iam e de angústia para os que ficavam;

- ♣ política adotada pela empresa de alterar direitos dos trabalhadores, utilizando incentivos monetários como forma de barganha. Por exemplo: a venda pelos trabalhadores de um adicional conhecido como “dobradinha de turno” ou extra-turno;
- ♣ tentativa da empresa de também utilizar a estratégia acima para alterar o regime de trabalho *offshore*. A proposta contemplava a compra de sete dias de folgas, ou seja, a relação entre os dias trabalhados e os dias de folgas passaria de 14 por 21 para 14 por 14, com indenização pela redução das folgas;
- ♣ fusão de vários cargos da área de exploração, perfuração e produção, surgindo o trabalhador polivalente, que é aquele chamado a exercer várias funções, com o mesmo salário, deixando de lado a sua especialização.

Neste quadro, a empresa passou por adequações aos novos processos empresariais, reestruturando seu modelo de gestão, promovendo ampla transformação na cadeia produtiva, através de fusões departamentais, redução de níveis hierárquicos, racionalização de custos, redução de pessoal e automação dos processos produtivos.

É no contexto dessa década que nas políticas de recursos humanos são introduzidas inovações que se baseiam em critérios e metas de qualidade e produtividade, oriundos dos preceitos dos programas de qualidade total que buscam o estabelecimento da cooperação e integração da força de trabalho às metas organizacionais.

Paralelamente, todo o discurso da empresa também priorizava a necessidade de reduzir o *welfare state* empresarial, conquistado pelos trabalhadores, com justificativas simplistas de que para fazer frente às empresas concorrentes, as políticas adotadas teriam que ter equivalência com as praticadas no mercado concorrente.

Os empregados cada vez mais se angustiam, pois percebem o que vêm ocorrendo nos processos de trabalho, no interior da empresa, com perda da qualidade e segurança no trabalho, desgaste de pessoal, rotatividade, dentre outros. Ao mesmo tempo comparam a empresa do passado e a atual; e, ainda, têm a percepção de que no passado eram mais reconhecidos e valorizados, eram importantes para a Petrobras e hoje não mais.

Esse momento exigia do grupo gerencial o desenvolvimento de novas habilidades para implementar as mudanças, entre elas, dos processos de trabalho, de estratégias para obter melhores resultados e para gerenciar as equipes. É transferido para o gerente o desempenho de papéis até então desempenhados pelos profissionais de recursos humanos. É requerido que seja negociador, coordenador e articulador, a fim de obter a colaboração de suas equipes na implementação das novas medidas.

Exige-se, portanto, um perfil gerencial, com algumas características bastante diferenciadas da década de 70/80, tais como:<sup>24</sup>

- ♣ performance como ferramenta de comando;
- ♣ as realizações da equipe são as ferramentas de seu sucesso;
- ♣ é curioso e estudioso;
- ♣ é independente e tem visão global das coisas;
- ♣ lidera mudanças e é um facilitador;
- ♣ seu salário é conquistado pelo resultado de seu trabalho e de sua equipe;
- ♣ seu conhecimento é fruto do seu aprendizado.

Do mesmo modo, o perfil do líder sindical também se redefiniu radicalmente. O estereótipo do trabalhador com uniforme sujo oriundo do movimento de confronto tende a acabar. A perspectiva é que se formem lideranças com capacidade para negociar em qualquer instância de decisão.

Esse quadro sinteticamente delineado nos mostra que o cenário interno era de insegurança e incertezas e que toda linguagem e discursos adotados mostravam que a “nova Petrobras” estava completamente distante daquela de sua criação, da campanha “*O Petróleo É Nosso*”. Esta nova empresa está voltada para o seu negócio principal: a exploração e produção de petróleo. Tem como meta estar próxima a um referencial privado de gestão, com foco nos resultados econômico-financeiros que se apresentam

---

<sup>24</sup> Matéria na Revista Veja, em outubro/94, sobre pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em vários países, inclusive do leste europeu; apresentados em palestra proferida pela prof<sup>a</sup> Nilda Teves Ferreira, no 2º Encontro Nacional de Supervisores sobre o tema: “A Prática da Supervisão: perplexidade e desafios”, na sede da Petrobras, no Rio de Janeiro.

como uma exigência mais relevante do que os requisitos históricos de abastecimento do país.

Os acidentes ocorridos na baía de Guanabara, no estado do Rio de Janeiro, em 2000, com vazamento de 1,3 milhão de litros de petróleo e da plataforma P-36<sup>25</sup>, em 2001, expõem para o país e o mundo as repercussões da política adotada pela empresa ao longo dos últimos anos.

Em 2000, a Petrobras comprou oito das dez áreas de exploração oferecidas pelo Governo através da ANP. Cabe destacar que estas áreas a bem pouco tempo, antes da quebra do monopólio, estavam sob o seu controle. Ainda nesse período outras ações foram empreendidas: a compra de duas refinarias na Bolívia; o lançamento de suas ações na bolsa de Nova York; a associação com empresas privadas do segmento de refino e a conseqüente venda de 70% da refinaria Alberto Pasqualine (Refap) localizada em Canoas, RS; a venda de campos de petróleo localizados na região nordeste do país, denominados de campos maduros. Estas são áreas que exigem altos investimentos tecnológicos para produção de petróleo que não mais interessam a empresa; reestruturação organizacional de toda a empresa, criando quatro áreas de negócios, como já citamos anteriormente, o que facilitaria a sua futura fragmentação; tentativa de mudança do nome e da marca da empresa para *Petrobrax*, que gerou por parte da sociedade um movimento de contestação à proposta, surpreendendo a alta administração da empresa e a decisão de engavetamento do projeto; tentativa mal sucedida de implantação de um novo plano de previdência complementar pela Fundação Petros etc.

Durante as negociações do acordo coletivo de trabalho em 2001, mais um impasse é criado que desencadeia em uma paralisação por tempo determinado, de 24 a 28 de outubro, que mobilizou quase que a totalidade das plataformas da Bacia de Campos.

Com o processo eleitoral de 2002 e a vitória do Partido dos Trabalhadores (PT), vários concursos públicos foram abertos para cargos que exigem escolaridade de segundo grau, técnico ou superior.

---

<sup>25</sup> Abordaremos o acidente da plataforma P-36 no capítulo III.

A aquisição da AGIP do Brasil, em agosto de 2004, elevou a participação da Petrobras no segmento de distribuição de gás liquefeito de petróleo (GLP) para 27% do mercado e consolidou a sua liderança na distribuição de combustíveis<sup>26</sup>.

Cabe enfatizar que o exercício de 2004 foi caracterizado por importantes realizações na área de exploração e produção, pois foram descobertos cinco novos campos de petróleo em terra. As reservas provadas totalizaram, neste ano, 11,8 bilhões de barris de óleo equivalente<sup>27</sup>. A meta estabelecida no Planejamento Estratégico é atingir, em 2010, 17,3 bilhões de barris de óleo equivalente em reservas provadas<sup>28</sup>.

Vale destacar que, no final de 2005, a Petrobras declarou descobertas de novos campos de petróleo e gás. Na Bacia de Santos (SP), os campos de Uruguá e Tambaú, situados em frente à cidade do Rio de Janeiro, a 160km da costa em lâmina d'água entre 1.000 e 1.400 metros; Canapu, na bacia marítima do Espírito Santo, Inhambu; na bacia terrestre do Espírito Santo e o gigante Papa-Terra, na Bacia de Campos, com potencial de volume recuperável estimado entre 700 milhões e 1 bilhão de barris de óleo equivalente e com início da produção prevista para o final de 2011. A Petrobras, desde 1993, tem um importante programa chamado de PRAVAP - Programa de Recuperação Avançada de Petróleo, com o objetivo de aumentar o fator de recuperação<sup>29</sup> de seus campos, prolongando ao máximo sua produção.

Praticamente, fechando o ano de 2005, em 19 de dezembro foi registrado mais um recorde de produção: 1 milhão 857.425 barris, cerca de 23 mil barris superior ao recorde anterior, obtido em 23 de junho de 2005 (1 milhão 835 mil barris).

Com este resultado, a empresa consegue atender a demanda diária do mercado interno que gira em torno de 1,8 milhão de barris e confirmar o sucesso de seu projeto de alcançar a auto-suficiência, com a entrada em operação, em 21 de abril deste ano, da plataforma P-50, no campo de Albacora Leste, na Bacia de Campos.

---

<sup>26</sup> Dados obtidos no Relatório Anual da Petrobras 2004.

<sup>27</sup> Dados obtidos no Relatório Anual da Petrobras 2004 incluem informações do exterior, correspondentes à parcela Petrobras nas associações.

<sup>28</sup> As reservas provadas são medidas de acordo com o critério da *Securities and Exchange Commission* (SEC).

<sup>29</sup> Explicações adicionais serão dadas no item que apresenta o processo de exploração e produção de petróleo.

A Petrobras é a 14<sup>a</sup> maior companhia de petróleo do mundo<sup>30</sup> e líder do setor petrolífero brasileiro. É uma sociedade anônima de capital aberto que atua de forma integrada em toda a cadeia de operações da indústria de petróleo, gás e energia. Desde a exploração e a produção de óleo e gás natural, refino, processamento de gás, distribuição de derivados, comercialização e transporte por dutos até a produção de produtos petroquímicos e a geração, distribuição e transmissão de energia elétrica. Possui 170 mil acionistas<sup>31</sup>, sendo controlada pela União, seu maior acionista, que detém 55,71% de suas ações ordinárias<sup>32</sup> e 32,22% de seu capital social. O lucro líquido consolidado<sup>33</sup> alcançou R\$27,7 bilhões, recorde na história da empresa. Tem como missão *“atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nas atividades da indústria de óleo, gás natural e energia, nos mercados nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos seus clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua”*<sup>34</sup>.

Está presente em todas as regiões do país e também no exterior. Para executar suas atividades, a empresa está estruturada em 4 áreas de negócios, quais sejam: exploração e produção<sup>35</sup>; abastecimento que inclui refino, logística, transporte e comercialização de derivados e álcoois, além das participações em empresas petroquímicas no Brasil e duas fábricas de fertilizantes; gás e energia, distribuição de derivados e álcoois e gás natural veicular no Brasil, representada pela Petrobras Distribuidora e os negócios da área internacional que se estendem a quinze países em três continentes. Essa estrutura é composta ainda por uma área financeira e uma de serviços, onde estão incluídas pesquisa, engenharia, saúde, meio ambiente e segurança, dentre outras. Conta ainda com áreas corporativas de auditoria, estratégia, recursos humanos, comunicação etc. Também, encontram-se ligadas ao Sistema Petrobras empresas subsidiárias, controladas e coligadas.

A estrutura básica de comando da empresa, internamente denominada de Alta Administração abrange o Conselho de Administração, a direção superior da empresa, o

---

<sup>30</sup> Segundo critérios da publicação especializada *Petroleum Intelligence Weekly*. (Relatório Anual da Petrobras, 2005). No levantamento anterior, com base no exercício de 2003, a Petrobras ocupava a 15<sup>a</sup> posição (Relatório Anual da Petrobras, 2004).

<sup>31</sup> Dados fornecidos pelo Balanço Social e Ambiental da Petrobras, 2005.

<sup>32</sup> Ações ordinárias se referem ao capital votante.

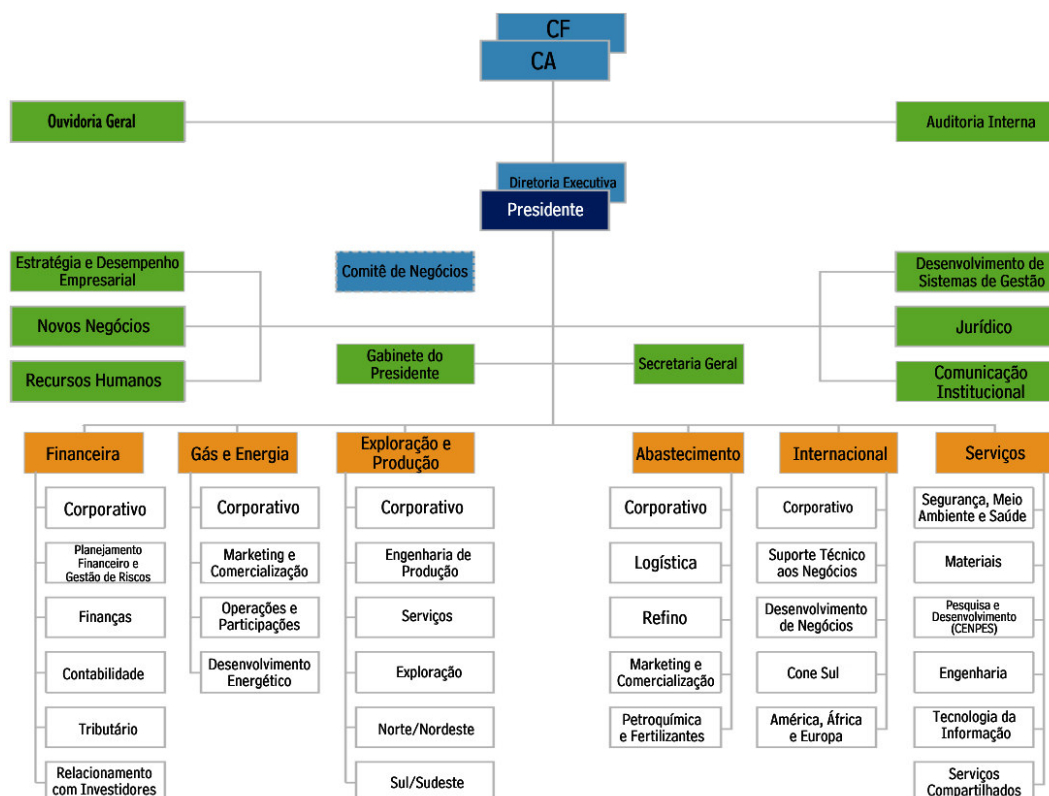
<sup>33</sup> Dados constam do Relatório Anual da Petrobras 2005.

<sup>34</sup> Missão consta no Relatório Anual da Petrobras 2005.

<sup>35</sup> Abordaremos essa área ainda nesse capítulo.



Conselho Fiscal, a Diretoria Executiva, os Comitês do Conselho de Administração e o Comitê de Negócios. O Conselho de Administração é composto por membros eleitos pela Assembléia Geral de Acionistas. O organograma a seguir nos mostra com maior clareza a estruturação da empresa.



Fonte: Petrobras<sup>36</sup>

É líder em tecnologia de extração de petróleo no mar, em âmbito internacional, através do funcionamento de 50 sondas de perfuração, sendo 31 marítimas; 102 plataformas de produção, sendo 75 fixas no fundo do mar e 27 flutuantes; 13.821 poços produtores (665 são marítimos); 115 navios (50 de propriedade da Petrobras); 16 refinarias, com processamento de 1.797 mil barris por dia (bpd); 30.343 km de dutos;

<sup>36</sup> Relatório Anual da Petrobras 2005.

6.154 postos de combustíveis ativos e 2 fábricas de fertilizantes, produzindo 1.652 toneladas métricas de amônia e 1.598 toneladas métricas de uréia<sup>37</sup>.

Para desenvolver essa complexidade de negócios e atividades, possui um efetivo<sup>38</sup> de 53.904 trabalhadores próprios, incluindo 6.166 da área internacional, 7.197 das subsidiárias e 40.541 da *holding*. Acrescenta-se a esta última, 155.267 trabalhadores terceirizados<sup>39</sup>.

Cabe mencionar que dentre os trabalhadores próprios da *holding*<sup>40</sup>, 43% destes tem mais de 45 anos de idade e mais de 18 anos de trabalho na empresa, o que demonstra o acúmulo de saber técnico sobre a dinâmica dos processos de trabalhos da empresa. Acrescenta-se a isso a qualificação e competência técnica desse efetivo, uma vez que 42% têm curso superior e, destes, 6,5% são mestres ou doutores. Nessa direção, é importante enfatizar que a necessidade de superar desafios e implementar novas tecnologias, na história da empresa, como já vimos anteriormente, vão exigir, conseqüentemente, mais investimentos em capacitação técnica. Destaca-se, portanto, o crescimento médio de 41%, entre 2004 e 2005, do número de participações de trabalhadores em treinamentos no exterior em relação a 2003.

A multiplicidade de áreas e atividades implica, necessariamente, de acordo com as características e especificidades dos processos e sistemas operacionais, a utilização de vários tipos de jornadas de trabalho. Na Petrobras, *holding*, existem oito diferentes regimes de trabalho, sendo que 60% dos trabalhadores próprios encontram-se em regime administrativo, de segunda a sexta-feira, e 25% no regime de turno<sup>41</sup>, englobando os turnos de 6, 8 e 12 horas.

Um outro aspecto a ser mencionado é que apesar dos vários concursos públicos abertos pela empresa, estes ainda não foram suficientes para reparar a defasagem na relação<sup>42</sup> trabalhadores próprios e terceirizados. O efetivo próprio em 2005 foi 7,5%

---

<sup>37</sup>Dados referentes a 2005 extraídos do seguinte endereço eletrônico: [http://www2.petrobras.com.br/Petrobras/portugues/numeros/num\\_index.htm](http://www2.petrobras.com.br/Petrobras/portugues/numeros/num_index.htm)

<sup>38</sup> Dados referentes a 2005 extraídos do site [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br) na área Relações com Investidores.

<sup>39</sup> Dado retirado do Balanço Social e Ambiental da Petrobras 2005.

<sup>40</sup> Dados extraídos do Relatório Anual da Petrobras

<sup>41</sup> O regime de turno será abordado no capítulo III, tendo em vista que as plataformas da Bacia de Campos adotam esse regime de trabalho.

<sup>42</sup> Os dados relativos à relação entre trabalhadores próprios e terceirizados referem-se apenas a Petrobras *holding*, não inclui, portanto, as subsidiárias e empresas da área internacional.

superior a 2004 e 11,5% a 2003. No entanto, em relação às contratações de terceirizados o crescimento entre 2003 e 2005 foi de 26% e entre 2004 e 2005, de 6%. Isso só vem demonstrar que o processo de terceirização, como uma característica marcante da década de 90, de uma política efetivamente neoliberal, pois as contratações de trabalhadores terceirizados permanecem crescendo comparativamente com os trabalhadores próprios, numa relação em média de 1 trabalhador próprio para 3 terceirizados.

## **1.2. Exploração e Produção – a área que cresce**

A área de negócio Exploração e Produção compreende todas as atividades ligadas à exploração, ao desenvolvimento da produção e à produção de óleo e gás natural no Brasil, tanto em campos terrestres quanto em marítimos, atendendo, prioritariamente, as refinarias do país e a comercialização nos mercados interno e externo do excedente de óleo.

A sua estrutura organizacional contempla as seguintes sub-áreas: corporativa, de serviços, de exploração, engenharia de produção e sete Unidades de Negócios (UN's), sendo que a Bacia de Campos engloba duas destas Unidades, quais sejam: Unidade de Negócio do Rio de Janeiro (UN-Rio) e Unidade de Negócio da Bacia de Campos (UN-BC).

É importante salientar que em consonância com os preceitos da reestruturação produtiva essa área, em 1995, passou por mudanças, o que somada na época à quebra do monopólio do petróleo, trouxe argumentos de que para fazer frente ao novo cenário mundial de competitividade, havia necessidade de se adequar o plano de cargos e salários existente, na época, por trazer limitações ao gerenciamento das equipes. Para tanto, implantou-se, em 1996, um processo de fusão de 15 diferentes cargos dessa área que foram reduzidos a apenas três diferentes cargos (BARROS, 1998:18). Conseqüentemente, o leque de atribuições aumentou, quantitativa e qualitativamente,

exigindo-se uma maior capacitação técnica sobre os processos e sistemas operacionais. Os cargos foram alinhados de tal forma que não sofreram alterações nas respectivas faixas salariais. Assim, foi implantada a polivalência nessa área, com o argumento empresarial de que o trabalhador aumentaria a sua própria empregabilidade, pois a Petrobras estava entrando numa nova era de internacionalização.

Essa estruturação de cargos permanece até os dias de hoje e exigiu desses homens a apropriação de novos saberes<sup>43</sup> operários para lidarem com a intensificação do trabalho.

Para fazer frente à escalada de descobertas de novos campos de petróleo e novos poços descobridores, a empresa, nessa área de exploração e produção, conta um efetivo<sup>44</sup> de 18.220 trabalhadores próprios e 57.112 terceirizados. Os trabalhadores próprios com cargos que exigem qualificação de nível médio ou técnico correspondem a 77% do efetivo dessa área, sendo que as atividades operacionais concentram 99% do total destes cargos.

Cabe mencionar que no período entre 2003 e 2005, houve um crescimento do quantitativo tanto de trabalhadores próprios quanto de terceirizados nessa área. Esse crescimento não foi proporcional, pois enquanto o efetivo próprio cresceu 15%, o de terceirizados aumentou em 8,9%, mostrando uma leve desaceleração no processo de terceirização. A relação entre o efetivo próprio e terceirizado, tomando como base dezembro de 2005 é de 1 próprio para 3 terceirizados. Enquanto que no último ano do governo FHC, essa relação era de 1 próprio para 4 terceirizados.

Vale destacar, ainda, que no período compreendido entre 1995 e 2002, ratificando as características já apresentadas sobre o contexto interno, nessa época, se identifica que, incluindo todas as sete Unidades de negócios dessa área, o quantitativo de trabalhadores próprios foi reduzido em 15%.

Os dados apresentados mostram que o processo de reestruturação produtiva, com a introdução de novos modelos de gestão que direcionam para a redução de efetivos próprios e aceleração da terceirização vulnerabiliza o próprio sistema operacional, tendo em vista que os processos são marcados por um alto grau de variabilidade e incerteza,

---

<sup>43</sup> O saber *offshore* será tratado no capítulo V.

<sup>44</sup> Dados obtidos pelo Sistema de Informações da Petrobras (SISE) referente a dezembro de 2005.

apesar de todas as medidas e procedimentos de segurança<sup>45</sup>, principalmente nas Unidades mais antigas. (Figueiredo, 2001:92)

### **1.3. O processo de exploração e produção de petróleo *offshore***

Após esta breve exposição sobre a empresa e sobre a área de Exploração e Produção, entendemos que se faz necessário descrever sinteticamente sobre as principais etapas do processo operacional de exploração e produção de petróleo no mar, na Bacia de Campos, foco de nossa pesquisa.

De um modo geral, é um processo que se configura em cinco fases: prospecção, perfuração, completação, produção e transporte.

A exploração de petróleo envolve estudos de duas ciências: a geologia e a geofísica. A primeira analisa as características das rochas na superfície e pode contribuir para prever o seu comportamento em grandes profundidades. Já a segunda, faz a análise do subsolo, através de sofisticados instrumentos que objetivam reunir informações indicativas, para selecionar uma área que reúna condições favoráveis à existência de um campo petrolífero.

As pesquisas geológicas e geofísicas que precedem a decisão da perfuração do *poço pioneiro* ou *exploratório* utilizam métodos de estudos magnéticos, gravimétricos e sísmicos que se configuram em métodos indiretos de prospecção que emitem dados sobre a espessura, constituição, profundidade e comportamento das camadas de rochas existentes numa bacia sedimentar, o que permite resultados ainda na superfície que orientam a tomada de decisão sobre a etapa de perfuração. Em decorrência da complexidade dos processos envolvidos, seja pela localização, profundidade e condições ambientais e marítimas, os custos da perfuração são elevados, o que gera uma análise tecnicamente criteriosa que respalde a decisão de utilizar esse método direto de

---

<sup>45</sup> As condições de trabalho e de segurança serão discutidas no capítulo IV.

prospecção. Assim, criam-se as condições técnicas para que a perfuração de um poço pioneiro tenha um nível elevado de acerto.

Só com a perfuração do poço pioneiro é que os especialistas poderão ter a certeza da presença de hidrocarbonetos no local. Se as informações obtidas forem positivas, a partir dos testes realizados com esse poço, serão estabelecidas novas locações (poços de delimitação ou extensão) a serem perfuradas que irão determinar os limites do campo e também podem estimar a produção diária de petróleo do poço. A decisão de entrada em produção é tomada somente se as perspectivas do reservatório justificarem os pesados investimentos para a montagem do empreendimento, ou seja, se o volume aproveitável de petróleo for comercialmente viável. Cabe destacar que nem todo o volume de óleo encontrado é extraído, pois mais da metade do total descoberto permanece no local, aguardando que novas técnicas sejam criadas e que viabilizem a extração dos hidrocarbonetos de forma economicamente rentável para a empresa. (CHOEURI, 1991)

Quando um poço pioneiro não apresenta presença de óleo é “tamponado com cimento e abandonado”, mas ainda assim, fornece uma série de dados e indicadores que se somam ao conhecimento já existente sobre a área explorada.

O projeto de desenvolvimento do campo estabelece as diretrizes para o planejamento da atividade de perfuração que pode gerar a constituição de centenas de poços e, conseqüentemente, levar alguns anos. No mar, a perfuração pode ser executada por plataformas<sup>46</sup> fixas ou flutuantes e navios-sonda.

Uma outra etapa importante é a atividade de completação que visa equipar o poço para entrada em produção. Inicia-se com a introdução de uma tubulação de aço, denominada de coluna de revestimento no poço, ao qual é colocada uma camada de cimento entorno para impedir o desmoronamento de suas paredes e a penetração de fluidos não condizentes ao processo. Posteriormente, pelo interior do revestimento é colocado um canhão específico que, ao ser acionado, vai provocar várias perfurações no aço e no cimento, abrindo furos nas zonas portadoras de óleo ou gás e permitindo o escoamento destes para o interior do poço. Também é introduzida no poço uma outra

---

<sup>46</sup> O item 1.4. descreve os vários tipos de plataformas marítimas de petróleo utilizadas na perfuração de poços e produção de óleo e gás.

tubulação de menor diâmetro (coluna de produção) que conduz os fluidos (óleo e gás) até a superfície. O controle destes fluidos oriundos do reservatório se dá por um conjunto de registros e válvulas conhecidas como *árvore de natal*<sup>47</sup>, que podem se localizar tanto acima (árvore de natal seca) quanto abaixo da linha d'água (árvore de natal molhada) e, nesse caso, é instalada na cabeça do poço. Esse equipamento pode, na segunda situação, estar exposto à água salgada do mar ou ser do tipo seca, quando encapsulada por um casco isolante e submetida à pressão atmosférica normal. O controle da vazão do poço é feito por painéis e instrumentos que emitem dados sobre níveis de pressão, temperatura, vazão etc.

Na etapa de produção, existem dois tipos de poços: aqueles nos quais os hidrocarbonetos são lançados à superfície naturalmente, apenas sob a pressão interna dos gases, que produzem por *surgência* e conseqüentemente denominados de *poços surgentes* ou *insurgentes*. E um outro tipo em que é preciso usar equipamentos para promover a elevação artificial dos fluidos. Esse é um *poço de injeção*, em que a recuperação primária ou natural do óleo e do gás não é suficiente, exigindo a recuperação adicional ou secundária. Uma técnica utilizada é a injeção de gás no poço ou na coluna de produção, de modo a se criar o diferencial de pressão que permita a saída dos fluidos, até o momento em que seja economicamente viável a aplicação de técnicas de recuperação.

Em algumas áreas existe um equipamento denominado *manifold* que funciona como um coletor de produção central. Tem o objetivo de receber a produção de várias plataformas que estão separadas umas das outras por pequenas distâncias e transferir para uma outra Unidade a produção de até oito poços, no sentido de otimizar a utilização das *linhas flexíveis de escoamento*.

Figueiredo (2001:75) destaca que equipamentos como árvores de natal, *manifolds* e linhas flexíveis exigem freqüentemente a intervenção dos mergulhadores para realização de manutenções, reparos, inspeções e instalações. No entanto, isso somente é possível até a profundidade de 320 metros e para as águas profundas e ultra-profundas, a Petrobras vem desenvolvendo tecnologia, chamados sistemas *diverless*, para operar sem a necessidade desses profissionais. Nesse caso, torna-se imprescindível

---

<sup>47</sup> No anexo consta um modelo de árvore de natal.

a utilização de sofisticados equipamentos para inspeção e manutenção submarinas, os denominados veículos de operação remota, ROVs (*Remoted Operated Vehicle*). O ROV é um robô submarino dotado de sonar, bússola, câmeras de vídeo com monitores e sistema de gravação de imagens, mecanismos que permitem a realização de operações de abertura e fechamento de válvulas, dentre outras especificações. O ROV e os sistemas *diverless* citados acima, vem evitando que mergulhos arriscados sejam realizados. (RODRIGUES, 2001:95)

Muito embora existam poços que somente produzem gás, a maioria deles extrai a composição de óleo, gás e água salgada. Assim, se faz necessário separar esses componentes utilizando equipamentos chamados *separadores*. Essa etapa se constitui na fase de processamento do petróleo extraído. Nesta fase, cada componente passará por vários processos separadamente, diferindo apenas a depender do tipo de plataforma, do tipo de poço e do tipo de petróleo. Após o processamento, o óleo é enviado para terra, diretamente por meio de oleodutos, ou para outra plataforma que centraliza a produção de várias plataformas, como por exemplo: Garoupa, Enchova, Pargo e Namorado e uma parte pode também ser usada na injeção dos poços, de acordo com as características dos mesmos. O gás é exportado também para terra, após ter passado por algumas etapas de processamento, e a outra parte é aproveitada para a alimentação das turbinas que vão gerar energia elétrica a ser utilizada na própria Unidade. A água é empregada nas várias etapas do próprio processamento do petróleo (PESSANHA, 1994).

O óleo e o gás enviados para terra vão passar por outras etapas de processamento, nas refinarias, dando origem a uma diversidade de derivados, como gasolina, óleos combustíveis, querosene de aviação, dentre outros.

O transporte de toda produção de petróleo na Bacia de Campos é uma atividade complexa e realizada de forma ininterrupta. A maior parte do óleo, cerca de 80%, é escoada por navios-tanques e, o restante segue pela rede de oleodutos submarinos. Cabe destacar que a utilização dos navios petroleiros emprega-se, usualmente, um sistema de bóias de atracação, denominado de *monobóias*. O óleo é enviado da plataforma ou do próprio poço por meio de linhas que se conectam a monobóia e que possui um sistema que possibilita a atracação e abastecimento do navio e, posteriormente, o transporte do



óleo até o continente. O gás é transportado pelos gasodutos que desembocam no Terminal de Cabiúnas, no município de Macaé.

Para operar essa rede de produção e escoamento de óleo e gás que compreende cerca de 4.200 quilômetros de dutos submarinos, faz-se necessário uma infra-estrutura de apoio técnico e operacional que coordene todas as atividades sem interrupção.

#### **1.4. Tipos de plataformas**

A Petrobras possui, na Bacia de Campos, em operação dois tipos de Unidades marítimas<sup>48</sup>, as *plataformas fixas* e as que compõem o sistema flutuante, como as *semi-submersíveis*, os *navios-sonda*, os *FPSO's* e os *FSO's*.

As plataformas fixas foram as primeiras Unidades utilizadas na Bacia de Campos. Têm preferencialmente se localizado nos campos com lâminas d'água de até 200m. São formadas por estruturas modulares de aço, instaladas no local de operação com estacas cravadas no fundo do mar. O seu projeto contempla o recebimento de todos os equipamentos de perfuração, estocagem de materiais, alojamento de pessoal e todas as instalações exigidas para a produção de poços.

As semi-submersíveis, conhecidas como SS, são compostas de uma estrutura que comporta um ou mais conveses, apoiada em flutuadores submersos. Assim, devido à ação das ondas, correntes e ventos, sofre várias movimentações que podem causar danos aos equipamentos. Para se manterem no mesmo lugar, numa mesma posição na superfície do mar, possuem sofisticados sistemas de amarração - de ancoragem e de posicionamento dinâmico. O sistema de ancoragem se constitui de 8 a 12 âncoras e cabos e/ ou correntes que atuam como molas que produzem esforços capazes de restaurar a posição do flutuante quando é modificada pela ação dos agentes naturais. No sistema de posicionamento dinâmico não há ligação física da plataforma com o fundo

---

<sup>48</sup> Em anexo apresentamos exemplos de cada uma dessas Unidades marítimas.

do mar, exceto a dos equipamentos de perfuração. “*Sensores acústicos determinam a deriva, e propulsores no casco acionados por computador restauram a posição da plataforma*”<sup>49</sup>. (PETROBRAS, 2005)

Os navios-sonda são Unidades projetadas para a perfuração de poços submarinos. A torre de perfuração sustenta um tubo vertical, coluna de perfuração, onde uma abertura no casco permite a passagem desses equipamentos. As Unidades do sistema flutuante estão sujeitas a três movimentos de translação (*surge, sway e heave*) e três movimentos de rotação (*pitch, roll e yaw*) e estas movimentações, em decorrência das ondas, ventos e correntes marítimas é mais intensa nesses navios do que nas plataformas semi-submersíveis, por vezes causando muitos enjôos. (RODRIGUES, 2001:100)

Os navios adaptados, conhecidos como FPSO’s, (da sigla em inglês *Floating, Production, Storage and Offloading*) ou Unidade Flutuante de Produção, Armazenamento e Escoamento têm a capacidade de processar, armazenar o petróleo e prover a transferência do petróleo e/ ou do gás natural. Alguns são capazes de acumular em seus reservatórios, até dois milhões de barris, como é o caso da Unidade P-32. No convés do navio é instalada uma planta para separação e processamento dos fluidos produzidos pelos poços. O óleo é armazenado nos tanques do próprio navio, para posteriormente ser transferido, de acordo com um cronograma, para um petroleiro denominado de *navio aliviador* que atraca na popa do FPSO para receber o óleo armazenado e transportá-lo para terra. Os maiores FPSO’s têm sua capacidade de processo em torno de 200 mil barris de petróleo por dia, com produção associada de gás de aproximadamente 2 milhões de metros cúbicos por dia<sup>50</sup>. (PETROBRAS, 2005)

E por último estão os denominados FSO’s (da sigla, também, em inglês *Floating, Storage and Offloading*) ou Unidade Flutuante de Armazenamento e Transferência de petróleo, construídas a partir de navios. Diferentemente dos FPSO’s, estes não possuem capacidade de processar o petróleo, apenas armazenam e transferem para outros navios.

---

<sup>49</sup> Dados constam no site da Petrobras, [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)

<sup>50</sup> Dados constam no site da Petrobras [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)

### 1.5. A implantação da indústria *offshore* na Bacia de Campos

A indústria *offshore* no país teve início na década de 70, no entanto sem sinais de que grandes sucessos, que viriam somente anos mais tarde. De 1971 a 1973 foram perfurados os sete primeiros poços e a maioria deles apresentou indícios de petróleo, mas com muitos problemas operacionais. Em 1973, foi iniciada a perfuração do poço 1 – RJS – 7, em lâmina d'água de 110 metros, encarada como a última tentativa deste programa de perfurações. Caso o resultado fosse negativo, certamente ocorreria um grande atraso no processo exploratório na região. (PETROBRAS, 1999)

Apesar de ter sido encontrada uma zona saturada de petróleo, os testes mostraram vazões muito baixas, e o poço foi classificado de subcomercial. No entanto, este foi um marco fundamental de que havia petróleo na Bacia de Campos e, também, para dar continuidade ao processo exploratório. Partiu-se, então, em busca de uma outra localização: o poço 1 – RJS – 9, em lâmina d'água de 120 metros, perfurado pelo *navio-sonda*<sup>51</sup> Petrobras II. No entanto, por problemas mecânicos, ao atingir a profundidade de 3.102 metros, teve que ser abandonado. Assim, repetiu-se essa mesma operação no poço com o prefixo 1- RJS – 9A, num ponto situado a 150 metros do original, onde as previsões foram confirmadas. Foi encontrada uma coluna de óleo de mais de 100 metros de espessura, com reservas estimadas em 100 milhões de barris. “*Os testes de produção mostraram vazões de cerca de 3 mil barris por dia de óleo de boa qualidade*”. Era o primeiro poço do campo de Garoupa, o primeiro a produzir em reservatórios calcários<sup>52</sup> no Brasil e a primeira descoberta de porte na plataforma continental. Essa história passaria a ficar marcada pelo pioneirismo e por conquistas tecnológicas que colocariam o país entre os mais avançados do setor petrolífero mundial.

---

<sup>51</sup> É um navio projetado para a perfuração de poços submarinos. Sua torre de perfuração localiza-se no centro do navio, onde uma abertura no casco permite a passagem da coluna de perfuração. O sistema de posicionamento do navio-sonda, composto de sensores acústicos, propulsores e computadores, anula os efeitos do vento, ondas e correntes que tendem a deslocar o navio de sua posição.

<sup>52</sup> No início do trabalho de perfuração na Bacia de Campos, apesar dos resultados não se apresentarem de imediato, o chefe da Divisão de Exploração da Petrobras, Carlos Walter Marinho Campos, determinou que a perfuração continuasse, lembrando-se dos calcários que produziam grandes volumes de petróleo no Oriente Médio, em poços com até 5 mil metros de profundidade.

A Petrobras iniciava uma nova etapa de conquistas e descobertas quando ainda não se produzia em águas profundas<sup>53</sup> em nenhum outro país (CHITA; CORDEIRO, 1988:17 *apud* CHOUERI Jr, 1991). Em 1975, foi descoberto o campo de Namorado e, em 1977, pela necessidade de aumentar rapidamente a produção interna de petróleo, a Petrobras colocou em atividade o poço 3-EN-1-RJS (Enchova número 1) situado a uma profundidade de 118 metros de lâmina d'água (distância da superfície do mar até o fundo). Em 13 de agosto de 1977, o campo de Enchova começou a produzir mais de 10 mil barris diários de óleo, utilizando a plataforma semi-submersível Sedco 135-D. Foi adotado um novo conceito denominado sistema de produção antecipado<sup>54</sup> (SPA), inaugurando a produção na Bacia de Campos. (PETROBRAS, 2004)

Cabe destacar que a experiência adquirida com o sistema de produção antecipado permitiu transformar o que era para ser utilizado como uma medida provisória, enquanto eram construídas as plataformas fixas definitivas, em uma opção permanente. Os Sistemas Flutuantes de Produção foram largamente empregados na Bacia de Campos. Essa tecnologia que se tornou vanguarda no mundo do petróleo, levou a empresa a bater vários recordes internacionais. No processo de aprimoramento deste sistema, houve a completa conversão das plataformas semi-submersíveis de perfuração em unidades flutuantes de produção, depois dessa primeira experiência de sucesso.

Um outro marco importante dessa década foi a construção das primeiras plataformas fixas de produção, mobilizando recursos de engenharia e tecnologias até então não utilizadas no Brasil. Foram instalados, em diferentes pontos do país, 15 canteiros para a construção das jaquetas<sup>55</sup> e módulos, chegando a empregar 25.000 trabalhadores e a movimentar 66 fabricantes de materiais e equipamentos.

---

<sup>53</sup> Águas profundas são profundidades maiores que diferem grandemente da profundidade usual. O valor pode variar em função da atividade e do tempo. Em perfuração são consideradas as lâminas d'água maiores que 500 metros.

<sup>54</sup> Sistema de produção antecipado de Enchova representou para a Petrobras o primeiro marco tecnológico da produção de petróleo em alto mar. Significou grande agilidade, flexibilidade operacional e economia para as operações no mar, pois reduziu o tempo normalmente gasto entre a descoberta de petróleo e o início da produção comercial. O SPA consistia numa técnica até então pioneira, que utiliza uma plataforma de perfuração semi-submersível, como a Sedco 135-D adaptada para a produção de petróleo. O óleo e o gás produzidos nessa plataforma eram separados e o gás queimado. O óleo processado era transferido através de uma mangueira flutuante para um navio tanque ancorado nas proximidades.

<sup>55</sup> Jaquetas são as estruturas de sustentação da plataforma.

Em 1977, foram descobertos os campos de Pampo, Cherne e Bonito. No mesmo ano, o limite de operação passou para 300m de lâmina d' água.

Um outro avanço tecnológico na exploração petrolífera, em 1978, é o início da utilização de uma técnica de sísmica para auxiliar na delimitação do campo de Cherne. Também foram descobertos os campos de Linguado, Viola e Corvina.

Assim, apesar de todos os avanços tecnológicos da década de 70, ainda era preciso avançar muito mais na produção de petróleo, pois a média brasileira ficava em torno dos 200 mil barris por dia, enquanto que o consumo era da ordem de 1 milhão 115mil barris por dia. (PETROBRAS, 1999)

Com o crescente conhecimento geológico e geofísico da Bacia de Campos, as descobertas passaram a ser sucessivas, e gradativamente foram revelando o perfil da província petrolífera do norte fluminense.

Com esses avanços, a década de 80 assistiu à descoberta de vários campos, como os de Parati, Carapeba e Trilha. Em 1982, mais um recorde foi alcançado em completção submarina, sendo que agora em lâmina d' água de 209m. Ainda neste ano, o campo de Bonito entrou em produção e, em 83, foi descoberto o campo de Moréia e começaram a operar as plataformas fixas de Namorado-1, Enchova e Cherne-2. Neste ano, foram batidos sucessivos recordes na completção submarina em lâminas d' água de até 307 metros. Em 1984, além da entrada em operação de mais plataformas fixas como as de Namorado-2, Cherne-1 e Pampo, as descobertas caminharam, como resultado dos estudos exploratórios, para a região das águas profundas, com o campo de Marimbá, localizado em lâmina d' água de até 600 metros. O poço 1 – RJS – 284 deste campo foi perfurado em lâmina d' água de 383 metros e entrou em produção no ano seguinte, batendo mais um recorde de completção submarina e um marco na produção em águas profundas. Soma-se a isso, ainda em 84, a descoberta do primeiro campo gigante do país, Albacora, com reservas de cerca de 930 milhões de barris de petróleo. Também neste ano, é decidido o desenvolvimento do Pólo Nordeste da Bacia de Campos, onde se situam os campos de Carapeba, Pargo e Vermelho. A marca histórica de 500 mil barris por dia no Brasil foi atingida em junho de 84, destacando que 275 mil barris, ou seja, 55% desta produção correspondia à Bacia de Campos.

O segundo campo gigante em águas profundas, o de Marlim, foi descoberto em 1985, com reservas de 2,5 bilhões de barris e se estende a mais de mil metros de lâmina d'água. Com o progressivo domínio da tecnologia para produzir em lâmina d'água acima de 400 metros, as perspectivas foram se abrindo gradativamente em águas cada vez mais profundas. Esse desenvolvimento foi coordenado pelos projetos oriundos do Programa de Capacitação em Águas Profundas (PROCAP), iniciado em 1986, que mobiliza profissionais de várias áreas do conhecimento com o objetivo de viabilizar técnica e economicamente a exploração e produção de petróleo em águas profundas e ultraprofundas. Inicialmente, o PROCAP tinha como foco principal a produção dos campos de Marlim e Albacora (ASSAYAG, 1991). Cabe destacar que ainda na década de 80<sup>56</sup>, foram localizados os campos de Barracuda e Caratinga, também em águas profundas, até que em 1996, o gigantesco campo de Roncador surgiu com reservas estimadas acima de 2,6 bilhões de barris de óleo e a 2000 metros de lâmina d'água.

Recordes mundiais, resultados técnicos de ponta impulsionaram para a busca de novos investimentos em pesquisa e desenvolvimento tecnológico e conseqüentemente novos desafios. A Bacia de Campos se constituiu ao longo dos anos na área responsável pelo rápido crescimento e desenvolvimento da indústria petrolífera, tanto que em 1992 e 2001, recebeu o *OTC Award*, o mais importante prêmio do setor concedido pela *Offshore Technology Conference* em Houston (EUA). (PETROBRAS, 2002)

Observa-se que toda essa inventividade e pioneirismo da indústria *offshore* brasileira não marcaram somente a trajetória da empresa, com a conquista de recordes e prêmios internacionais, mas foram ao longo do tempo, paulatinamente, deixando fortes marcas na auto-imagem de seus trabalhadores *offshore*.

Ao se configurar como setor de ponta no cenário *offshore*, carrega em sua imagem empresarial, traços de auto-superação, de perseverança, vanguardismo, nacionalismo e de uma empresa conquistadora e vencedora. Nesse rastro de tradição, de sucessivas vitórias, foi se constituindo a identidade do trabalhador *offshore*. No próximo capítulo, iniciaremos a discussão dessa temática, foco deste trabalho.

---

<sup>56</sup> Em anexo encontra-se a série histórica dos recordes em lâmina d'água de produção.

## 1.6. Bacia de Campos - E hoje, como está?

A Bacia de Campos é uma área sedimentar localizada na região sudeste do país, com limites ao norte, próximo à cidade de Vitória (ES) e a sul, a de Arraial do Cabo (RJ). Apesar de ter uma porção emersa (terrestre), sua maior distribuição é marítima, computando-se uma área de cerca de 100 mil quilômetros quadrados. Essa região se estende da costa até a lâmina d'água de 3 mil metros e a distâncias de até 200 quilômetros do litoral.

Além de fazer parte de uma importante área de negócio da empresa – exploração e produção de petróleo e gás natural, é a responsável por praticamente toda produção de petróleo do país. As reservas de óleo equivalente são da ordem de 9,7 bilhões de barris, em profundidades de até 3.400 metros, espalhados pelos 41 campos de petróleo em produção, batizados com nomes de peixes da costa fluminense<sup>57</sup>.

A trajetória progressiva da Bacia de Campos, de conquista no fundo do mar transformou essa região numa gigantesca e poderosa área industrial, onde são utilizadas as mais novas tecnologias em produção de petróleo em águas ultra-profundas que servem de referencial para a indústria petrolífera mundial. Nesse percurso, muitas companhias estrangeiras se instalaram na região de Macaé e nos municípios vizinhos. Além da geração de empregos diretos e indiretos, a movimentação financeira em torno das operações da Bacia de Campos gerou, segundo a Agência Nacional do Petróleo (ANP), aos municípios fluminenses, por exemplo, de abril de 2001 a abril de 2002, R\$534.982.759,17 em *royalties* (PETROBRAS, 2002).

A sua estrutura organizacional é formada pela Exploração e Produção de Serviços (E&P-SERV) e pelas duas Unidades de negócios: Bacia de Campos (UN-BC) e Rio de Janeiro (UN-RIO). Juntas, em 2005<sup>58</sup>, tinham mais de 10.000 trabalhadores próprios, sendo que cerca de 79% exercendo cargos que exigem qualificação de nível médio/técnico. Do quantitativo total, cerca de 60% trabalham nas plataformas marítimas, em regime de confinamento<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> Mais explicações no capítulo II que aborda a influência do mar na vida dos trabalhadores *offshore*.

<sup>58</sup> Sistema de Informações da Petrobras, em dezembro de 2005.

<sup>59</sup> O regime de confinamento será tratado no capítulo III.

A área de Exploração e Produção Sul-Sudeste (E&P-SSE/SC) é o principal fornecedor interno de serviços técnicos para as Unidades de Negócio dessa região. Entretanto, algumas importantes atividades de apoio como, por exemplo, transporte, gestão do plano de saúde, programas assistenciais etc são de responsabilidade de uma outra área de serviços denominada de *Serviços Compartilhados*, nos quais seus trabalhadores não estão incluídos no quantitativo citado acima.

O quantitativo de terceirizados também no mesmo período era de 30.753 trabalhadores, o que estabelece uma relação de 1 trabalhador próprio para 3 terceirizados. Em 2002, essa relação era de 1 para 5 terceirizados, acima da média da área de negócio Exploração e Produção, que era de 1 para 4.

É importante também mencionar que, do total de trabalhadores que se aposentaram de 1995 a 2005, 50% destas aposentadorias se concentraram entre 1997 e 2001, período, como já vimos anteriormente<sup>60</sup>, relativo à quebra do monopólio, à aceleração do processo reestruturação produtiva, fusões departamentais, implantação da polivalência, ameaças de reforma da Lei da previdência social e de privatização da empresa.

As plataformas marítimas se localizam no norte do estado do Rio de Janeiro e distam em média de 80 a 100 km do litoral e erguem-se a uma lâmina d'água que pode chegar a 2000m.

Alguns consideram-nas como ilhas industriais em águas brasileiras, outros como edifícios com muitos andares, às vezes com 40m de altura ou até como verdadeiras cidades de aço e ferro, por onde circulam dutos, linhas e válvulas que carregam óleo e gás.

Existem vários tipos de instalações marítimas na região da Bacia de Campos, já mencionadas anteriormente. No primeiro grupo estão 14 plataformas fixas próprias, de grande porte, responsáveis pelo início da saga da produção nessa região. Tendo em vista que a maior concentração de reservas de petróleo estão em águas profundas, entre 400 e mil metros, e ultraprofundas, a partir de mil metros, conseqüentemente, o número de sistemas flutuantes próprios é superior, totalizando 25 Unidades. Estes sistemas balançam como um navio e algumas processam 180 mil barris de petróleo por dia. A P-

---

<sup>60</sup> As características da década de 90 foram descritas no item 1.1.



32 é uma Unidade que não produz petróleo, mas é considerada uma plataforma estratégica, pois apesar de não possuir nenhum poço ligado a ela, recebe e processa o petróleo que vem de quatro plataformas semi-submersíveis.

Acrescentam-se ainda, outros tipos de embarcações tais como: navios petroleiros, barcos de serviços especiais (sísmica, mergulho, robôs, lançamento de linhas etc) e outras utilizadas para o transporte de cargas, reboque de Unidade, manuseio de âncoras, resgate, controle de poluição, combate a incêndio e transporte de passageiros. Para apoiar toda essa estrutura são utilizados cerca de 40 helicópteros e a carga pesada é transportada por navios tipo *platform supply vessel*, cargueiros que têm convés de 600 metros quadrados (PETROBRAS, 2002).

### **1.7. A plataforma marítima de petróleo**

Cada plataforma se organiza como se fosse uma determinada cidade, com seus sistemas operacionais próprios e sistemas de suporte necessários para seu funcionamento e autonomia, tais como: geração de energia, tratamento de esgoto, fornecimento de alimentação, remédios etc, num ritmo ininterrupto de 24 horas por dia.

Uma das maiores plataformas marítimas existentes, a P-43<sup>61</sup>, está situada nessa região, especificamente no campo de Barracuda-Caratinga. É considerada uma plataforma gigante, tanto pelo seu tamanho e peso quanto pela sua capacidade produtiva. É uma Unidade do sistema flutuante de produção e localizada na área das águas ultra-profundas. O seu comprimento é de 337 metros, com uma altura de 65 metros, correspondente a um edifício de 21 andares. Pode ser ancorada em lâmina d'água de mais de 800 metros e com uma produção diária é de 150 mil barris de óleo por dia.

---

<sup>61</sup> Informações da P-43 foram retiradas do site [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)

As instalações internas e externas dependem de cada tipo de Unidade marítima (fixa, semi-submersível, navio-sonda, FPSO, FSO), da capacidade produtiva, do porte etc. São divididas internamente em pavimentos ou *decks* em vários níveis, como se fossem andares de um edifício. Tem uma área externa onde se localizam, por exemplo: os equipamentos, os processos operacionais, a movimentação de cargas, heliponto (local onde pousa o helicóptero), as oficinas, as baleeiras etc. Estas últimas são embarcações utilizadas em situações de abandono da plataforma, fechadas à prova de fogo, com capacidade para 60 trabalhadores, além de um bote motorizado para resgate de homem ao mar. Externamente é possível circular entre as várias áreas operacionais e acessar as acomodações internas, pois existem escadas externas entre os pavimentos. O piso externo é gradeado, o que para algumas pessoas pode, num primeiro momento, causar sensações de mal estar. Na área interna estão localizadas as salas de controle, os alojamentos, a cozinha, o refeitório etc.

O sistema de segurança contempla sensores fixos de detecção de gás combustível, gás sulfídrico (em algumas Unidades), gás carbônico, sistema automático de dilúvio, dispositivo gerador de espuma, extintores de incêndio, sinalizações, equipamentos de proteção individual (EPI) etc.

A cozinha fornece quatro grandes refeições e quatro lanches por dia. O refeitório é uma sala grande com várias mesas que comportam grupos de trabalhadores, possui uma rampa de fornecimento das refeições, geladeira com leite e derivados diversos, sucos, máquina de refrigerante, cafeteira, frutas e doces.

O alojamento conhecido como camarote possui banheiro e, dependendo de cada Unidade, pode comportar uma, duas ou quatro pessoas. As camas são do tipo beliche, com acionamento de iluminação individual e com uma cortina que quando é fechada pode gerar uma levíssima sensação de privacidade. Existem camarotes, em algumas plataformas, que estão localizados em áreas de elevado ruído, durante determinadas operações, o que gera a necessidade do trabalhador recorrer ao uso de protetores auriculares.

Os espaços destinados ao lazer possuem TV, vídeo, DVD, jogos (sinuca, totó, carteados), academia com diversos aparelhos, sala de leitura com jornais e revistas,

computadores conectados à internet e, em algumas Unidades, piscina e quadra de futebol.

A enfermaria está equipada com farmácia, leitos e equipamentos médicos diversos para atendimentos imediatos e de menor gravidade. Em situações de emergências mais graves, o enfermeiro aciona o serviço médico da Petrobras que dispõe de helicóptero-ambulância UTI.

Cada Unidade marítima está a cargo de um gerente de plataforma. É de sua responsabilidade tanto o gerenciamento de todas as operações técnicas quanto dos trabalhadores próprios. Vinculado a ele estão os coordenadores de operação, manutenção, facilidades e turno.

A lotação de cada plataforma depende de seu porte e das especificidades técnicas de seus sistemas operacionais, pois as mais novas tem maior nível de automação. Tem um quantitativo médio de 200 trabalhadores, entre próprios e terceirizados.

A cada período de 14 dias embarcados, duas equipes de operação trabalham durante 7 dias diurnamente em turnos consecutivos de 12 horas e os demais 7 dias durante o período noturno, daí esse regime de trabalho ser denominado turno ininterrupto de revezamento (TIR). Os operadores de petróleo responsáveis pelos processos que envolvem as operações de produção de óleo e gás e os operadores de facilidades que respondem pelos sistemas de geração de energia, de água e de gás estão submetidos ao TIR.

Existe também o grupo que trabalha no regime de sobreaviso embarcado, ou seja, durante o horário de descanso, na própria plataforma, pode ser acionado a qualquer momento para atendimento a emergências operacionais. Nessa condição, se encontram os trabalhadores da área de manutenção, mecânicos e eletricitas; das áreas de inspeção de equipamentos, de segurança, de enfermagem etc.

A área de manutenção nas plataformas, na década de 90, foi praticamente terceirizada, uma vez que a política de pessoal vigente, como já abordamos anteriormente (item 1.1), priorizou a redução do efetivo operacional próprio nas atividades-meio, dentre estas a manutenção. Hoje, apesar dos vários concursos públicos abertos para cargos nesta área nos últimos três anos, o contingente de trabalhadores próprios, ainda, é mínimo.

Em cada plataforma existem grupos que são acionados apenas em situações especiais, tais como: brigadas de combate a incêndio, equipe de parada de emergência, equipe de abandono e equipe de resgate. Todos são treinados e passam à bordo por simulações periódicas. São programadas, periodicamente, simulações de sinistro e abandono da Unidade, envolvendo todos os trabalhadores, excetuando-se somente os que estão em postos de trabalho contínuo.

Os serviços de hotelaria e aqueles que exigem menos qualificação técnica e especializada na área *offshore* são terceirizados. Cabe destacar que o trabalho de mergulho, apesar de sempre ter sido terceirizado, não se enquadra nessa lógica, pois demanda alta capacitação e especialização técnica de seus profissionais (FIGUEIREDO, 2001 e BARRETO, 1998).

## CAPÍTULO II

### A AMBIGÜIDADE DO TRABALHADOR *OFFSHORE*

#### 2.1. INTRODUÇÃO

Este capítulo pretende estabelecer um elo entre a trajetória histórica da Petrobras e a construção da identidade do trabalhador *offshore*. A empresa enquanto estatal e geradora de bens e serviços está submetida à correlação de forças, de um lado entre as determinações oriundas da política governamental e, de outro lado, ao processo de concorrência capitalista e as leis do mercado. A construção dessa identidade é relativamente recente, especificamente a partir do final da década de 70, quando tudo começou na Bacia de Campos, mas que carrega no seu ideário traços marcantes das décadas anteriores e que permanecem presentes até os dias de hoje. É uma identidade marcada pelo crescimento da exploração e produção petrolífera brasileira, baseada em recordes e desafios tecnológicos, e pela deflagração do processo de transição democrática e seus desdobramentos.

Pretende-se analisar também o significado e a influência do trabalho em alto mar na construção da identidade dos trabalhadores *offshore*.

Que identidade é essa do trabalhador *offshore*? Que configuração essa identidade assume, quais são seus contornos?

Essa é uma discussão complexa, tanto pelos recortes teóricos de grandes dimensões acerca dessa temática quanto pela realidade particular vivida pelos trabalhadores *offshore*. Assim, a concepção de identidade do trabalhador *offshore* não

pode ser vista de forma isolada, mas considerando todas as esferas da vida social, como trabalho, vida em família, lazer etc.

Um primeiro debate se refere à relação do indivíduo com a sociedade e deste com outros indivíduos. A perspectiva adotada por Goffman (1985) é de que o próprio indivíduo, diante dos vários espaços sociais por ele ocupados, cotidianamente, elege uma série de informações sobre si mesmo, que considera serem as mais importantes, que vão nortear as suas relações sociais.

*“A expressividade do indivíduo (e, portanto, sua capacidade de dar impressão) parece envolver duas espécies radicalmente diferentes de atividade significativa: a expressão que ele transmite e a expressão que emite. A primeira abrange os símbolos verbais, ou seus substitutos, que ele usa propositadamente e tão-só para veicular a informação que ele e os outros sabem estar ligada a esses símbolos. Esta é a comunicação no sentido tradicional e estrito. A segunda inclui uma ampla gama de ações, que os outros podem considerar sintomáticas do ator, deduzindo-se que a ação foi levada a efeito por outras razões diferentes da informação assim transmitida”.* (GOFFMAN, 1985:12)

Assim, nesse processo de interação, como consequência das relações sociais estabelecidas, a identidade pessoal vai se configurando, a partir de informações que em alguns momentos partem da iniciativa do próprio indivíduo, mas também daquelas sobre as quais não possui nenhum tipo de controle, mas que são tão importantes quanto as demais.

Nesse sentido, a identidade pessoal vai sendo construída como resultante da própria experiência cotidiana, de confronto e diferenciação, seja da auto-percepção dos atributos eleitos a serem transmitidos pelo indivíduo a outros, seja do que é construído e reconstruído no processo de relações sociais.

*“Quando um indivíduo chega à presença de outros, estes, geralmente procuram obter informação a seu respeito ou trazem à baila a que já possuem. Estarão interessados na sua situação sócio-econômica geral, no que pensa de si mesmo, na atitude a respeito deles, capacidade, confiança que merece etc. Embora algumas destas informações*

*pareçam ser procuradas quase como um fim em si mesmo, há comumente razões bem práticas para obtê-las. A informação a respeito do indivíduo serve para definir a situação, tornando os outros capazes de conhecer antecipadamente o que ele esperará deles e o que dele podem esperar”.* (GOFFMAN, 1985:11)

Esse processo não é unilateral nem mecanicista. Implica uma dialética entre uma auto-identificação e a identificação pelos outros, entre a identidade atribuída e a identidade apropriada. Esse é um movimento que exige que determinadas características resultantes desse embate sejam interiorizadas pelo indivíduo acerca dos vários papéis desempenhados em sua vida social.

Goffman (1987) considera que no processo de construção e reconstrução da identidade na vida cotidiana, dependendo da vivência em determinados espaços sociais, o indivíduo possa ter o seu “eu” desestruturado de tal modo, que exija uma posterior sistemática que o reestruture e o rerepresente. Esse enfoque foi discutido por esse autor quando adotou o conceito de instituição total<sup>62</sup>. Adotaremos, neste trabalho, algumas características desse conceito, a fim de explicar traços de uma identidade *offshore* marcada pela experiência em viver e trabalhar no ambiente confinado das plataformas marítimas de petróleo.

Genericamente, a identidade estabelece uma fronteira entre os conceitos de “eu” e o “outro” ou de “nós” e os “outros”. É possível que, aparentemente, nenhum traço possa fazer essa diferenciação de imediato, mas vão existir mecanismos, representações e associações acerca de quem é igual ou diferente, de quem é estrangeiro.

*“(...) nunca somos produtores autônomos de nossa identidade pessoal. Ela é dada pelo olhar de outro, de outrem, sob a forma do reconhecimento”.* (ATHAYDE, 1996:88)

Nesse sentido, o processo de construção da identidade está sempre ligado ao “outro”, que pode servir tanto para com ele nos identificar quanto para nos distinguir ou separar. O conceito de identificação foi introduzido por Sigmund Freud e se refere a um processo psicológico

---

<sup>62</sup> O conceito de instituição total foi discutido em Manicômios, Prisões e Conventos.

*“pelo qual um indivíduo assimila um aspecto, uma propriedade, um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, segundo o modelo dessa pessoa. A personalidade constitui-se e diferencia-se por uma série de identificações”*. Pode ter dois sentidos: a ação de identificar, isto é, de *“reconhecer como idêntico”*; ou identificar-se, que se refere ao *“ato pelo qual um indivíduo se torna idêntico a outro, ou pelo qual dois seres se tornam idênticos (em pensamento ou de fato)”*. (LAPLANCHE e PONTALIS, 1979)

Portanto, a identidade se constitui ao estabelecer parâmetros de diferenciação ou de igualdade em relação ao outro.

*“(...) Sucessivamente, vamos nos diferenciando e nos igualando conforme os vários grupos sociais de que fazemos parte (...). O conhecimento de si é dado pelo reconhecimento recíproco dos indivíduos identificados através de um determinado grupo social que existe objetivamente com sua história, suas tradições, seus interesses etc”*. (CIAMPA, 2004:64)

Duarte (1986:71) compartilha desse foco, uma vez que para ele um dos grandes “embaraços” do conceito de identidade é *“o da relação identidade pessoal e identidade social”*, com o qual se articula a discussão sobre a divisão entre indivíduo e sociedade. Acrescenta, ainda, que este é um conceito que exige, portanto, o envolvimento de uma discussão interdisciplinar para abordagem do tema.

Ainda que ocorram diferenciações teóricas sobre a concepção de identidade pessoal e identidade social, corroboramos do que é citado por Durham (1986:32) de que a construção de uma identidade não ocorre somente de modo auto-referido, mas de forma contrastiva e diferenciadora. A identidade grupal é construída no contexto das relações e conflitos intergrupais concretos, a partir dos processos de enfrentamento, oposição, dominação, submissão e resistência.

Cabe ressaltar que essa visão dicotômica entre o homem e a sociedade, entre os “saberes psicológicos e sociológicos” e os “reinos das emoções e da razão” denota um entendimento romantizado da possibilidade de exclusão das polaridades dialéticas e da



construção de identidades autônomas, ao invés da articulação e da produção de sínteses que se diferenciam a partir das condições materiais historicamente dadas.

A partir do referencial da psicodinâmica do trabalho, a formação da identidade é vista como um processo que se desenvolve durante a vida do sujeito, e que ocorre a partir do olhar do outro. Assim, semelhanças e diferenças são reconhecidas nas relações cotidianas estabelecidas com o outro, o que permite a construção da identidade individual e social. Essa se dá através dos processos e relações, materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito constitua a sua singularidade em meio a diferenças. (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:32)

Nesse sentido, o trabalho age também como “*um mediador de antecipação, e não apenas de alienação*”<sup>63</sup> (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:20 *apud* DEJOURS). É um espaço de construção de sentido, de conquista da identidade e de historicização do sujeito. Configura-se como a arena onde se travam as lutas entre o mundo externo e o mundo interno psíquico. Ao mesmo tempo em que o trabalho é uma oportunidade de crescimento e de liberdade, pode se caracterizar contraditoriamente como fonte de prazer e sofrimento. Posteriormente, trataremos dessa temática.

É importante enfatizar que para abordar a questão da identidade do trabalhador *offshore* é imprescindível considerar que as expectativas, as representações e os comportamentos desses homens não são determinados por um processo natural e homogêneo, mas se enraízam no processo histórico e nos aspectos sociais, políticos, econômicos e culturais da classe onde estão inseridos.

*“Cada gesto, cada palavra, cada reflexão, cada fantasia traz a marca indelével, indiscutível de sua classe social, do lugar que o indivíduo ocupa na produção”.* (CODO, 2004:139)

Isso porque, a identidade não pode ser concebida sem relacioná-la ao conjunto da vida social que dialeticamente a produziu e, as suas significações só podem ser apreendidas quando vistas dentro dessa totalidade.

---

<sup>63</sup> Alienação é um conceito-chave para Marx que explicita o modo como o homem não mais se reconhece como o criador dos bens materiais e culturais, se relaciona com sua própria atividade como algo externo a ele. Tudo se coisifica, o homem e suas relações.

Mas é importante enfatizar que a identidade não se constrói como um dado uniforme e universalmente idêntico. É uma identidade historicamente determinada pelas condições e relações materiais de existência dos homens, que vai se configurando a partir de sua inserção no mundo, no modo de produção e de reprodução das relações sociais. Nessa contraditória construção e reconstrução, complexa e conflituosa, é que os homens compartilham modos de existência social como resultado dessas vivências, que explicam o sentimento de pertencer a determinados espaços e formações sociais, de possuir certas características comuns e distintivas, que permite o estabelecimento de elos de identificação. Se entendemos que a identidade envolve um sistema de representações que um indivíduo ou grupo constrói a respeito de si mesmo e também pelo que lhe é atribuído, podemos afirmar que estas representações são construídas pelos homens reais nas suas relações sociais concretas. Como afirmam Marx e Engels:

*“(...) Os homens são produtores de suas representações, de suas idéias etc., mas os homens reais e ativos, tal como se acham condicionados por um determinado desenvolvimento de suas forças produtivas e pelo intercâmbio que a ele corresponde até chegar às suas formações mais amplas”.* (MARX e ENGELS, 1987:36)

A identidade implica um certo modo pelo qual os homens se representam nas suas relações com outros homens, sendo que tais representações não gozam de nenhuma autonomia, na medida em que elas são determinadas pelas condições materiais de existência. É o que nos ensina Marx e Engels, na Ideologia Alemã.

Dessa forma, no processo de formação da identidade estão compreendidas todas as formas de atividade humana por meio do qual o homem apreende, compreende e transforma as circunstâncias, ao mesmo tempo, que é transformado por elas. (MARX e ENGELS, 1987:36-38)

Assim, o trabalho é o espaço privilegiado dessas trocas, uma vez que todo ato de trabalho produz muito mais que o objeto que dele resulta imediatamente. Ele produz, no plano objetivo, uma nova situação histórica e, no plano subjetivo, novos conhecimentos, habilidades etc que vão se tornando cada vez mais socializados com o passar do tempo.

*“Ao transformar o mundo devido à necessidade de nele produzir, o homem é transformado em si mesmo e em sua relação com outros”.*  
(SAHLINS, 1979:144)

Isso nos mostra que enquanto sujeitos, no desenvolvimento de novas forças produtivas e relações de produção, o homem desenvolve uma natureza histórica que, ao satisfazer suas necessidades, produzindo outras, altera as condições materiais de sua atividade, modifica, necessariamente, suas concepções, uma vez que estas originam *“do seu ser objetivadas nas alterações produzidas, assim como das relações mantidas com os outros nessa produção”.* (SAHLINS, 1979:144)

Entendemos, portanto, que a identidade não é só determinada pela vivência na esfera da produção, mas também pelo espaço de luta mais geral, de construção histórica e política de uma categoria, pelos traços marcantes desse trabalhador coletivo em sua atuação frente ao maquinário e a organização do trabalho. Sahlins (1979) nos diz:

*“O homem faz a si mesmo e à sua consciência através de sua atividade prática no mundo, atividade que até no seu movimento mais solitário anuncia literalmente (visto que utiliza a linguagem) a presença de outros”.* (SAHLINS, 1979:144)

Expressando esta dinâmica, a construção da identidade é permeada de ambigüidade e tensões presentes na experiência e nas representações do cotidiano. Assim, os homens que multiplicam o poder do capital, embora despojados dos meios de produção e do produto de seu trabalho, se apropriam de um saber, de um código próprio que implicam não somente na habilidade de fazer, mas na construção de uma concepção própria de relações sociais nesse universo. (LEITE LOPES, 1978:8)

Isso significa que a construção da identidade se faz a partir da definição e da relação com o diferente e, não por exclusão do que é universal ou diferente, mas por incorporação e superação através de sínteses, ou seja,

*“(...) por oposição entre o particular e o universal, entre o individual e o coletivo, (...) entre o estável e o dinâmico, através do movimento entre estas polaridades dialéticas que não se excluem, mas se articulam, produzindo sínteses que se diferenciam a partir das condições historicamente dadas”.* (KUENZER, 2002:149)

Assim, nesse processo de mediações, entre o singular e o particular e deste para o universal, a teia identitária dos trabalhadores *offshore* será construída. Não reconhecer esta dialeticidade é conferir uma pretensa e ilusória autonomia aos sujeitos e conseqüentemente que estes internalizem traços de uma fantasiosa identidade autônoma, disciplinada e de exclusão.

Essa discussão remete a se pensar que muito embora se partilhe uma existência comum, produto da história coletiva, permeado de conflitos e contradições, a diversidade de complexidades e diferenciações mostra que nem mesmo dentro da mesma classe social existe homogeneidade. Há diferenças marcantes pelas quais os homens vivenciam suas experiências cotidianas.

E como capturarmos essa diversidade e as particularidades dessas existências?

Leite Lopes (1987:29), em contato direto com grupos de trabalhadores, afirma que a fala própria desses é atravessada pelos efeitos da diferenciação interna da classe trabalhadora, ou seja, pela situação e posição de classe de diferentes grupos operários, pelas reações específicas estabelecidas de dominação, pelas conseqüências de mobilizações e enfrentamentos.

Essa fala, essa linguagem dos trabalhadores não apenas descreve a realidade, não é apenas uma forma de comunicação oral. Diz respeito a toda forma de expressão, de manifestação que atribui sentido e, assim inventa, cria algo. A linguagem tem um papel constitutivo, pois o acesso ao “mundo fora da linguagem”, se dá pela significação que é mediada pela linguagem.

Nesse enfoque, ao mesmo tempo, que os homens transformam a natureza, produzindo uma nova situação histórica, a linguagem se caracteriza como uma forma de *“interiorização dos conteúdos (experiência histórica dos homens) historicamente determinados e culturalmente organizados”*. (JOBIM e SOUZA, 2004:125)

Assim, se a palavra é *“o fenômeno ideológico por excelência”* (BAKHTIN, 1992:36), o seu papel é o de fazer com que os homens se posicionem como meros depositários das idéias de imparcialidades e que representem à realidade como autônoma e, não em decorrência das condições históricas, ocultando, dessa forma a divisão e a luta de classes. É um processo que permeia todas as dimensões da vida social, no sentido de estabelecer uma única verdade definida pelo poder dominante.

Desse modo, a palavra “*é o modo mais puro e sensível de relação social*”. Configura-se como “*elemento essencial que acompanha toda criação ideológica, seja ela qual for*”. (BAKHTIN, 1992:37)

Assim, a palavra não é somente o signo mais puro, mas também um signo neutro, pois não é específica de nenhum campo ideológico, podendo preencher qualquer espécie de função. A palavra que permeia todos os momentos da vida dos homens, em todas as esferas de seu cotidiano, se efetiva como signo vivo. Enquanto signo dinâmico e ideológico não pode ser subtraído das tensões e conflitos sociais, pois caso contrário para este fim se definharia.

Bakhtin (1992), tendo como ponto de partida o confronto ideológico dos valores sociais contraditórios no decorrer da história, considera que a palavra ocupa “*do espaço privilegiado da criação ideológica*”, o lugar de ser o primeiro instrumento da consciência individual. (BAKHTIN, 1992:37)

A palavra situa-se assim, como um modo privilegiado de comunicação na vida cotidiana, como um fenômeno que acompanha todo ato consciente, que está diretamente vinculada aos processos produtivos, penetrando em todas as relações sociais entre os homens, seja de caráter ideológico, político etc.

Bakhtin (1992:38) afirma que “*a palavra está presente em todos os atos de compreensão e em todos os atos de interpretação*”.

Se os homens, ao desenvolverem a sua produção e o intercâmbio materiais transformam o seu pensar e os produtos do seu pensar<sup>64</sup>, poderão assim, se contrapor a uma linguagem coisificada, tecnocratizada, moldada e padronizada pela ideologia, que limita o processo de criação, que os sufocam e os aprisionam a um processo de massificação sem fronteiras. Essa é uma linguagem que veicula a aparência, os falsos valores difundidos pelo pensamento ideológico que impõe e condiciona a sociedade a responder de acordo com os padrões já estabelecidos.

*“instauração de identidades e identificações sociais (...) é operada enquanto os sujeitos são conservados na qualidade de receptáculos coisificados das ‘mensagens’.”* (CHAUÍ, 1983:62)

---

<sup>64</sup> Cf. Ideologia Alemã, p. 37.

Quando classes sociais antagônicas utilizam uma só e mesma língua, a palavra se torna a arena onde se desenvolve a luta de classes. É nessa encruzilhada plurivalente de valores sociais e contraditórios do signo onde a palavra poderá ser um instrumento de conquista ou de ocultação das diferenças e da luta de classes. A palavra, assim, “*reflete sutilmente as mais imperceptíveis alterações da existência social*”. (BAKHTIN, 1992:46)

## 2.2.Tradição

A Petrobras foi gestada em um momento da história brasileira em que o Estado além, de fomentar e regular o desenvolvimento, também intervinha diretamente na produção de mercadorias utilizando as várias empresas estatais<sup>65</sup> criadas naquela época.

O Estado ao participar diretamente da produção de bens e serviços destinados ao mercado, além de ser o proprietário de uma parcela do capital do país, gerando excedentes, se posicionando como “ator” interessado no processo de concorrência capitalista, é também gestor de uma parcela da força de trabalho do país. Porém, ao mesmo tempo, serve como agente de regulação e está submetida às definições políticas impostas pelo governo.

Essa identidade vai lhe conferir, estruturalmente, características ambíguas que historicamente ora trilham rumos que vão ao encontro dos interesses públicos, ora assumem posições que impulsionam exclusivamente para a racionalidade empresarial.

Scaletsky (2003:170) afirma que a história do país passa por dentro da Petrobras. Considera que a vida intramuros na empresa, em determinados momentos históricos, reproduz um microcosmos da vida do país, não somente pela sua importância econômica no cenário nacional, mas também pelos vários simbolismos criados no decorrer da sua história.

---

<sup>65</sup> Dentre outras empresas que foram criadas na época com essa especificidade, destacamos a Companhia Siderúrgica Nacional e a Vale do Rio Doce.

O espírito nacionalista, bandeira política no momento de sua criação, perdurou como símbolo de soberania nacional, internalizada por seus trabalhadores em várias fases políticas do país.

Essa dupla face (SCALETSKY, 2003), privada e pública, dá a Petrobras uma especificidade. Sendo parte do sistema estatal, imersa na rede de organismos do Estado, é atravessada por permanentes tensões entre os interesses privados e públicos no decorrer de sua história.

A sua natureza ambígua pública-privada vai gerar, ao longo de 52 anos, algumas características comuns aos seus trabalhadores e gestores. Uma presença que não se distingue de outros grupos de interesse da sociedade e, uma outra que expõem os seus interesses públicos e para a qual se reservou o papel de falar em nome da sociedade.

Criada no interior de uma campanha popular com as cores nacionais, intitulada “*O Petróleo É Nosso*”, como já abordamos no primeiro capítulo, a Petrobras sempre foi alvo de polêmicas que ocuparam lugar de destaque nos veículos de comunicação. Não só por sua importância econômica como também em razão dos vários símbolos que foram se consolidando ao longo do tempo, cujos significados foram interpretados e reinterpretados<sup>66</sup> por vários sujeitos envolvidos. (LEITE LOPES, 1978:8)

Cabe destacar que no bojo de sua bifacialidade, o próprio estatuto de sua fundação reservava espaço que tratava das relações da empresa com seus trabalhadores, o que a diferenciava de qualquer outra empresa na época. Esse documento, ao mesmo tempo em que estabelecia responsabilidades que remetiam a idéias fordistas de organização do trabalho, introduzia componentes de cunho populista, comum nos discursos varguistas da época, e também incorporava para si a formação técnica especializada de seus trabalhadores.

Assim, criava a obrigatoriedade da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa (“*Dos lucros da Sociedade participarão, obrigatoriamente, os seus empregados e os que nela servirem ...*”)<sup>67</sup>, criando para tanto normas para efetivação

---

<sup>66</sup> Leite Lopes adota o conceito de reinterpretação, ao qual nos baseamos, por identificar que os operários reinterpretem a organização da produção em função de seus interesses de classe. Esse é um mecanismo presente tanto em indivíduos quanto em grupos.

<sup>67</sup> Artigo 44 do Estatuto de Fundação da Petrobras publicado no Diário Oficial de 10 de novembro de 1953 (SCALETSKY, 2003:87)

dessa participação que levavam em conta o “salário, o tempo de serviço, assiduidade, a responsabilidade, os encargos de família, a eficiência, o interesse e o zelo pelo serviço” (SCALETSKY, 2003:87). Acrescenta-se ainda, um outro artigo que estabelece que “A Sociedade contribuirá para a preparação de pessoal técnico e de operários qualificados, através de cursos de especialização, concessão de bolsas de estudo ou de outros meios adequados” (SCALETSKY, 2003:87)<sup>68</sup>.

Esse foi um período em que era recorrente nos discursos oficiais o uso do termo “família”, em alusão ao “espírito de colaboração e união” que deveria existir entre chefes e subordinados, dirigentes e trabalhadores (MOREL, 2001:49). Assim, a Petrobras, ao assumir um papel que era do Estado, explicitando o compromisso de capacitar seus trabalhadores, usando na redação do artigo que aborda a participação nos lucros o verbo *servir* e utilizando como critério para recebimento a idéia de família, a empresa introduzia elementos que marcaram ao longo de sua tradição, uma face pública de tutela que consolidou relações de trabalho carregadas de traços de paternalismo e de laços corporativos entre o Estado e a classe trabalhadora. Esses traços apontam para ambigüidades e contradições nesse tipo de gestão pois, se por um lado objetiva buscar o consentimento e a adesão dos trabalhadores aos propósitos empresariais, por outro pode também suscitar bases para reivindicações e criar expectativas de direitos.

Do mesmo modo que outras indústrias, inclusive outras empresas estatais, como por exemplo, a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) se defrontaram na época (MOREL, 2001:49), com a necessidade de formar os seus próprios trabalhadores, uma vez que a maior parte da classe operária era composta de migrantes nacionais, recém-egressos das áreas rurais. Nesse sentido, a Petrobras se colocava historicamente como a fomentadora e pioneira na qualificação de profissionais para a área de petróleo brasileira.

Acrescenta-se, ainda, que ao introduzir os requisitos como salário, tempo de serviço, assiduidade e responsabilidade, antecipava práticas que seriam adotadas posteriormente por outras empresas.

Scaletsky (2003:10) aponta que uma das características comuns aos trabalhadores e gestores da empresa é a existência de uma bifacialidade. Uma face que

---

<sup>68</sup> Consta no Artigo 45 do Estatuto de Fundação da Petrobras publicado no Diário Oficial de 10/11/1953.



prioriza seus interesses privados, de lucratividade, semelhantes à de outros grupos empresariais e, de outra, os interesses públicos de defesa da empresa estatal, patrimônio da sociedade.

Oliveira, em um estudo pioneiro, observou que

*“as empresas estatais como que anteciparam uma espécie de welfare state para seus funcionários, sob a forma de salários indiretos, maior proteção ao emprego, melhor distribuição salarial interna. A Petrobras nasceu com esta marca de Abel: a de uma empresa boa para os seus empregados. Na formação da empresa, combinaram-se métodos de organização industrial que pertencem a diferentes épocas do processo de desenvolvimento do capitalismo. Ao mesmo tempo em que a empresa adotou elementos do taylorismo/fordismo, assumiu para si a tarefa de formar o seu próprio trabalhador”.* (OLIVEIRA apud SCALETSKY, 2003:86)

Cabe mencionar que o fordismo, nos países centrais enquanto modelo de desenvolvimento gestado no pós-guerra, se fundamentava em um regime de acumulação em constante elevação e na produção em massa, aos quais se associavam princípios tayloristas que demarcavam separadamente os trabalhos de concepção e de execução, submetidos estes últimos a um rígido controle de tempos e movimentos. A fim de regular a relação entre oferta e demanda, o Estado ao estruturar o *welfare state* garantia crescente produtividade e geração de rendas excedentes. Tornou-se a “era de ouro do capitalismo” e sinônimo de um Estado desenvolvimentista e provedor de bem-estar. No entanto, a partir dos anos 70, começa a dar sinais de esgotamento.

Importante salientar que a Petrobras, ao introduzir na organização e nos processos de trabalho, elementos tayloristas de gestão científica do trabalho associado à mecanização e, paralelamente, se colocar como provedora do bem-estar dos trabalhadores, em um contexto político-populista e posteriormente militar-ditatorial, reforçou a sua face pública tutelar que modelou, durante anos, a identidade de seus trabalhadores. Identidade essa delineada sob um manto de proteção das interferências externas, que alienam e subsumem o trabalhador. Reforçada ainda por ganhos de

produtividade e mecanismos de regulação interna, via políticas de bem-estar e de fomento à especialização técnica.

A sua face de identidade pública, apesar das metamorfoses sofridas, conviveu com as ambigüidades de sua face privada, como empresa submetida à lógica de mercado. Os traços oriundos de sua origem foram sendo reinterpretados pelos vários atores envolvidos, ao mesmo tempo em que outros valores foram sendo incorporados.

Enquanto que a Petrobras da década de 50 até 1964 era a defensora das riquezas do subsolo nacional, no pós 64, a empresa vai se fechar, onde a presença militar marcará os diversos escalões da empresa. A herança da cultura militar perpassou toda história da empresa, determinando a sua estrutura organizacional departamentalizada, que perdurou até 2001 e o seu modelo de gestão verticalizado, hierarquizado e disciplinador.

*“Eu me lembro quando eu era mais novo, meu pai dizia que a Petrobras era o cabideiro dos militares. O militar botava quem queria aqui dentro”.*

A influência de uma gestão militarizada demarca traços de uma gestão baseada na obediência ao superior hierárquico, de não questionamento às decisões tomadas, de uma segmentação entre aqueles que mandam e os que obedecem.

Esses símbolos podem ser vistos até os dias de hoje, como por exemplo, no nome de guerra adotado internamente, na linguagem codificada de rádio para mencionar as letras do alfabeto (O fala-se Oscar, W é whisky etc), dentre outros que ainda marcam presença. O depoimento que se segue é ilustrativa dessa realidade.

*“A Petrobras já teve uma presença de ex-militares muito forte, tinha alguns navios que tinham mesa do comandante, cardápio do comandante, era uma coisa absurda (...). São três anos que estou embarcando, normalmente, existia isso lá na plataforma (...)”.*

A hierarquia e a disciplina rígidas, entre os marítimos, na Marinha Mercante, são justificadas pelo comando como a alternativa para se impor o respeito e a permanência a bordo. O comando a bordo é a instituição personalizada do poder máximo. Assim, o espaço de questionamento e troca é inexistente. A fala da hierarquia é a verdade

absoluta e inquestionável. *“O trabalhador é obrigado a se calar frente às situações impostas pela hierarquia, temendo por seu emprego”*. (SANTOS, 1999:83)

Esse legado militar introduziu traços marcadamente de uma gestão autoritária, em todos os espaços de poder na empresa, inclusive nas áreas operacionais, dentre estas as plataformas. Cabe mencionar que a primeira grande greve na Petrobras é oriunda do início dos anos 80, período em que a Bacia de Campos começava a ter avanços produtivos significativos. Inicialmente, os trabalhadores que deram início às operações marítimas vinham de outras Unidades operacionais da empresa imbuídos de um caldo cultural de cunho impositivo, nas quais estas áreas se estruturam durante os anos de ditadura militar.

Barreto (1998:146) também, ao estudar a categoria profissional dos mergulhadores, identificou que a herança militar norteou a formação especializada desses trabalhadores. Alguns são egressos da Marinha e, os que não o são, vão desde o curso de profissionalização até o cotidiano operacional propriamente dito, adotar a disciplina como uma exigência fundamental para o exercício profissional.

Não podemos ignorar, mas ao contrário, enfatizar o fato de que no decorrer dessa trajetória, a empresa e especificamente a Bacia de Campos, na contraditoriedade da correlação de forças entre as práticas de resistência e de submissão, de aceitação e negação, a identidade, enquanto construção histórica, foi se delineando, se transformando, e se constituindo através das palavras, idéias, teorias, práticas, rituais, representações, símbolos e significados produzidos pelos trabalhadores.

No entanto, os traços de pioneirismo e de competência técnica sobreviveram e se perpetuaram nesse percurso. Os homens do petróleo conciliaram os espaços, onde a técnica e o saber técnico desempenharam papéis preponderantes, ao mesmo tempo em que focavam as possibilidades de grandes negócios nacionais e internacionais.

Essa trajetória de conquistas e novos desafios remetem a um sentimento de vitória pela tarefa cumprida. Complexidade, gigantismo e inovações tecnológicas se aliam à própria identidade profissional de grandeza e competência no saber técnico.

*“(...) você ta presente num momento desse de importância pro Brasil, ta saindo é, ta caminho pra auto-suficiência de petróleo e você ta fazendo parte daquilo ali, profissionalmente. Então, isso é um grande*

*momento pra qualquer profissional, trabalhar numa empresa grande, com complexo deste tipo e você fazer parte daquilo ali. Isso é muito legal; é muito bom mesmo”.*

O sentimento de orgulho presente na fala do trabalhador representa o quão é de significativa importância o alcance dessa vitória, tão almejada, desde as origens de sua criação, que não é somente da Petrobras, mas do “povo brasileiro”. Além da importância pelo sentimento de conclusão do trabalho, pela missão cumprida, estabelece uma idealização<sup>69</sup> de uma simbologia do herói nacional, enquanto um dos muitos pioneiros, “conectando o primeiro óleo”, que vivenciaram a experiência histórica de implantação e crescimento da Bacia de Campos.

Essas representações se articulam umas com as outras, envolvendo uma identificação do trabalhador com a empresa, como se constituísse numa única identidade. O sentimento de orgulho tem como idéia central uma representação que dá unidade a esses trabalhadores. Todos estão juntos nessa mesma faina e alcançaram êxito e sucesso apesar do esforço empreendido, dos riscos, do confinamento etc. Portanto, pode-se observar que essa identificação, baseada na confiabilidade e no envolvimento do mesmo com os objetivos empresariais, se apresenta paralelamente como uma forma de controle não coercitiva, mas que faz trilhar pela via do consenso.

A essa representação de uma identidade pelo trabalho *offshore*, o petroleiro incorpora a própria representação da empresa com seus atributos de grandiosidade, poderio e de explorador. A expressão “*vestindo a camisa da empresa, pois ao invés de correr sangue corre petróleo*” é extremamente constitutiva dessa relação, pois remete a traços de um processo de assimilação da identidade da empresa e também do próprio processo produtivo.

A aparente vitória embute a própria natureza bifacial (público/privada) da empresa que historicamente construiu um discurso de que o trabalhador do petróleo tinha uma função, uma missão de representar o povo brasileiro dentro da Petrobras. Essa configuração foi fortemente alicerçada nos anos de regime militar e que perduram até hoje no imaginário desses trabalhadores.

---

<sup>69</sup> A idealização é um “processo psíquico pelo qual as qualidades e o valor do objeto são levados à perfeição. (...) diz respeito ao objeto, e pelo qual este é engrandecido e exaltado psicologicamente sem alteração de sua natureza”. (LAPLANCHE e PONTALIS, 1979)

“(...) a maioria gosta muito disso aqui. A Petrobras é uma empresa dos petroleiros (...)”.

Essa questão se articula com o caráter bifacial da empresa, já abordado na primeira parte, pois considera que enquanto estatal é da sociedade brasileira, representada pelos petroleiros.

Essa caracterização fortemente alicerçada nos anos de regime militar nada mais é do que a expressão sedimentada das idéias dominantes, que constituem os processos e as relações de trabalho na empresa. Contraditoriamente, essa idealização foi usada, em vários momentos importantes pelos trabalhadores, como bandeira de luta que congregassem interna e externamente as mais diferentes correntes ideológicas como, por exemplo, na revisão constitucional e na quebra do monopólio.

O movimento sindical, como representante dos trabalhadores do petróleo, em nome do interesse coletivo e incorporando essa representação de falar em nome de toda a sociedade brasileira, conseguiu fazer frente aos interesses dominantes, representados em vários momentos históricos pelo capital estrangeiro, tendo como seus prepostos brasileiros, por exemplo, os governos Collor e Fernando Henrique.

Todavia, contraditoriamente, a empresa se apropria da aparência dessas idéias, no sentido de que seus trabalhadores mantenham, coletivamente, incorporada essa representação de identidade empresarial.

A bifacialidade que perpassou a história da empresa, hoje é reinterpretada pelos trabalhadores como uma face incorporada pelo movimento sindical, a partir de 2003, tendo em vista o esvaziamento de suas bandeiras de luta e reivindicatórias que expressam uma convergência de interesses entre a política empresarial e a política sindical.

Uma outra representação, citada por um trabalhador, que só vem enriquecer essa identidade, é a identificação do trabalhador *offshore* como a figura do bandeirante<sup>70</sup> (FAUSTO, 2002) pois a expedição, além de buscar novas riquezas, servia também

---

<sup>70</sup> As Bandeiras no Brasil foram um movimento histórico que ocorreu no séc. XVII, que além do apresamento de índios e da busca de ouro, tinham uma outra função importante para a metrópole, a abertura de caminhos para o povoamento do interior, numa época em Espanha e Portugal ainda não tinham definido a fronteira de seus domínios no coração da América do Sul. Em algumas expedições, essa função se destacou. Por exemplo, a bandeira de Raposo Tavares, que deixou São Paulo, em 1648, para enfrentar milhares de quilômetros do sertão ao Amazonas.

como ponta de lança para a conquista e estabelecimento de novos domínios. Os “bandeirantes do mar”, ao transformarem a natureza e a si próprios pelo trabalho, produzem uma nova situação histórica. Desbravar o desconhecido nas profundezas marítimas pressupõe novas experiências históricas, técnicas e culturais, uma vez que nesse processo se recriam, ao mesmo tempo em que adquirem novos conhecimentos e habilidades. Navegar nessa bandeira é estar preparado para enfrentar bloqueios, desafios e novas aventuras. É ser um dos inúmeros bandeirantes *offshore* anônimos que nos primórdios, não tão longínquos da Bacia de Campos, estavam presentes e juntos a cada 14 dias durante o ano.

*“Eram os bandeirantes do mar, o que a turma ta falando eram os bandeirantes, eram desbravadores mesmo. Era uma época, que você ficava sem contato”.*

Acrescenta-se, também, a essa identidade, a significação do trabalhador *offshore* com uma auto-imagem de guerreiro, como aparece na citação abaixo:

*“Eu to lembrando daquela foto na plataforma, com o macacão, aquela propaganda da Petrobras, (...) vamos que trabalha, (...) o desafio (...) o desafio é a nossa energia. Petrobras, aquela coisa, aquele monte de guerreiro. (...) De guerreiro, que vai pra luta!!”*

A figura do guerreiro pressupõe alguém que é combativo, lutador e com inclinação para a guerra. Ao guerrear irá se deparar com o inusitado, com possíveis surpresas e situações não previstas, apesar de todas as análises e estratégias traçadas anteriormente. Nessa luta poderá ter momentos de êxitos e também de insucessos, em sua missão, quaisquer que seja, até mesmo matar ou morrer.

O conteúdo do discurso e a linguagem, enquanto processo ideológico, veiculada nos vários canais de comunicação internos e externos, vão moldando a identidade desse trabalhador de modo que se perceba como um homem que guerreia, um verdadeiro soldado.

Figueiredo (2001:182) destaca que na trajetória dos mergulhadores observa-se também, a constituição do devir guerreiro, como *“Highlander, o guerreiro imortal, que só morre se lhe cortarem a cabeça”* tem uma presença marcante na constituição de sua identidade.

Na medida em que as trajetórias de vida *offshore* são marcadas por índices alcançados e marcas superadas, vai se tecendo uma teia de sentidos<sup>71</sup> que direcionam para a constituição de uma nova concepção de trabalhador *offshore* que se identifica como “herói”. Esse é um traço que perpassa a concepção tanto dos empregados antigos quanto dos novatos. A simbologia do herói se constitui como um trabalhador diferenciado por suas virtudes e nobreza nacionalista, que participou do processo de construção da empresa, das lutas político-ideológicas travadas no seu interior, com os blocos de poder do Estado e da sociedade civil, na consolidação do movimento sindical e na trajetória de sucesso da Bacia de Campos - de exploração e produção de petróleo em solo brasileiro.

Barreto (1998:192), no entanto, identifica o “mito do herói” na categoria dos mergulhadores a partir da dimensão de gênero, uma vez que é composta exclusivamente de homens. Sob esse viés, o símbolo do herói aponta para um fascínio pela aventura, o enfrentamento do perigo e para o prazer resultante do confronto do homem com o mar.

Toda essa representação que remete às figuras do herói nacionalista e do guerreiro, se vincula de forma ambígua a auto-representação que, concomitantemente, o subsume ao papel de um mero espectador. Percebe-se como um mero “joguete”, subjugado à perversidade do regime *offshore* e às suas condições de trabalho. Esse processo de construção histórica dessa auto-imagem é carregado de uma histórica gestão autoritária que estabeleceu relações de tutela e salvaguarda com seus trabalhadores, utilizando políticas empresariais de bem-estar social. A figura do “coitado” os posiciona não como sujeitos de sua própria história e também da história da empresa, conforme ilustra a figura do “Ele” no depoimento a seguir:

*“Eu observo que toda vez que você se reúne com o trabalhador offshore, ele sempre tem a figura do ele. A figura do ele é a figura do outro. Existe sempre o outro. A culpa é da Petrobras, a culpa é do gerente, a culpa é do fulano de tal, a culpa é de Fernando Henrique, a culpa é de (...), sempre tem um culpado. Sempre existe o outro. Que outro é esse? Quando ele fala do outro, tá tirando a sua*

---

<sup>71</sup> O sentido “é um todo complexo, fluido e dinâmico, que tem várias zonas de estabilidade desigual, enquanto que o significado é uma das zonas do sentido, apenas a mais estável”. (JOBIM e SOUZA, 2004:135)

*responsabilidade. É igual a música do Lulu Santos: ‘não vou pousar de vítima das circunstâncias’. Então, eu acho que o petroleiro tem muito isso daí. Eu acho que (...) ta numa plataforma, num ambiente hostil, (...) mas nunca pode tirar o papel de sujeito, de responsável da pessoa. Então, toda vez que você se reúne com petroleiro, ele só sabe queixar, só sabe reclamar, ele faz catarse. Eu sou uma vítima, reclama, reclama, ... Ah! eu sou um pobre coitado, ninguém olha por mim (...). Ele é um queixoso, é um chorão. Toda vez que você arranja um culpado, você não ta olhando pra si, pra sua responsabilidade”.*

Na dualidade de suas vidas, a contraditoriedade de sua identidade vai se configurando de forma totalmente ambígua. Enquanto sujeitos que forjaram lutas e conquistas políticas e sindicais, principalmente após o período de abertura política, alterando rumos, servindo de parâmetros para outras categorias profissionais, relegam a um plano do desconhecido essa trajetória e se posicionam como meros receptáculos das decisões da empresa, do governo, do “Outro”.

Na medida em que o trabalhador não se vê como sujeito, assume para si a auto-imagem de um mero depositário da dominação empresarial e governamental. Nesse momento, essas representações dissociam a sua identidade da identificação com a empresa. Quando isso ocorre, ocupa esse lugar, o trabalhador queixoso que se auto-representa como vítima, produz a sua negação enquanto homem-sujeito, criando sua desumanidade. Esse processo, na medida em que o enfraquece, o relega a um plano de submissão e acomodação diante dos ditames do poder empresarial e governamental, o que configura a própria expressão subjetiva do trabalho alienado.

Assim, o processo de trabalho pode se converter apenas em meio de subsistência, o trabalhador o repudia, não se satisfaz, se degrada, não se reconhece e se nega. O seu trabalho não é voluntário, mas compulsório e “forçado” (MARX, 1983).

Na medida em que deixa de se auto-representar com a identificação da empresa, se coisifica, se aliena e se subjuga a uma relação de servidão, como mostra o depoimento a seguir:

*“(...) é uma relação entre senhor e escravo. Ou você opta por ser escravo ou opta por ser senhor. Sabe a diferença do senhor para o*



*escravo? É que o senhor privilegia a liberdade e o escravo privilegia a vida. Ele com medo de perder a vida abre mão da liberdade. E o senhor, ele tá preocupado com a vida não, ele quer a liberdade, quer mandar. Então, eu acho que o offshore ele não quer ter essa autonomia, essa liberdade não”.*

O senhor é proprietário do escravo. O escravo não tem escolha, não pode optar, aquele é o destino traçado e um futuro a ser construído, não existe. Ele não é sujeito. Encontra-se em absoluto estado de sujeição a um senhor, a um domínio. Não vê perspectivas para escapar das condições perversas as quais está submetido. O futuro é igual ao presente que foi igual ao passado.

Associado a esse quadro, o trabalhador *offshore* se vê paralelamente, sozinho, desprotegido da figura da mãe, na fala de que a “Empresa parecia uma mãe” ou do *welfare state* implantado desde os tempos varguistas até os anos 90. Sentimentos de perda e de desamparo vão permear a linguagem desses trabalhadores. O veio nacionalista e tutelar empresarial que unia os interesses dos trabalhadores e da empresa foi rompido definitivamente.

*“(...) no passado se falava a Petrobras: ‘é uma mãe e o empregado quer essa mãe. Agora ela não é mãe, é madrasta’. Ele não tá entendendo isso. (...) Então, ele sempre fica na cultura da queixa, existe uma cultura da queixa. O culpado é sempre o outro, o gerente, a empresa. Quando ele culpa o outro, ele deixa de se ver, enquanto sujeito desse processo, ele não vê do que muito que acontece no processo é consentido por ele. Há o consentimento, não é uma coisa o empregado é o bom, a empresa é o mal não. O culpado é sempre o outro. Ele nunca se vê inserido nesse processo, nessa balança, nessa correlação, nessa negociação”.*

À identidade de petroleiro queixoso estão ancoradas também relações de dependência criadas com essa realidade de trabalho. Estes consideram que apesar das queixas e reclamações, o trabalho *offshore* estabelece relações de dependência, “de vício meio estranhas”, pois associam-nas aos efeitos produzidos pela cachaça, que é amarga, mas dá muito prazer.

É a partir dessa vivência ambígua, das experiências acumuladas e do enfrentamento de tantos outros elementos e questões que configuram o espaço *offshore*, que esses trabalhadores irão construindo e reconstruindo suas representações, as quais orientarão, por sua vez, suas escolhas e estratégias de ação individuais e coletivas.

### **2.3. Crachá – que identidade é essa?**

A Petrobras, na região da Bacia de Campos, a partir de sua trajetória de crescimento, associada a sua história de pioneirismo, foi delineando traços marcantes de uma identidade corporativa aos quais se vinculam símbolos de poderio econômico-político, status, privilégios etc.

A identidade de uma corporação se configura paulatinamente pelas experiências comuns partilhadas, o papel que a empresa ocupa na sociedade, as formas pelas quais seus fundadores e gestores equacionam os problemas e fazem negócios, os laços criados com seus trabalhadores, fornecedores, concorrentes etc. (RHEIN:1999)

Acrescenta que, principalmente, em empresas de médio e grande porte, o trabalhador vem assumindo a identidade da empresa como se fosse a sua própria identidade, nos vários espaços sociais, utilizando para tal, o seu registro empresarial, conhecido como crachá.

Nessa direção, ratificando as constatações de Rhein (1999), observa-se também que na região da Bacia de Campos, o crachá ou lambreta, que além de demarcar a identidade corporativa do trabalhador, facilitando o seu reconhecimento e acesso, apenas no espaço institucional, extrapola a realidade de intramuros e passa a se constituir como se fosse a sua identidade em outras esferas de sua vida.

Esse adereço, portanto, assume um valor simbólico, em termos de respeitabilidade, influência e prestígio nas outras dimensões da vida social, na região onde a empresa está localizada, que transcende a sua condição de trabalhador.

*“O cara (...) ele toma a identidade, (...) assume a identidade é o fulano de tal da Petrobras. Não fala: Eu sou fulano. Então, tem que se desvincular dessa coisa”.*

A identidade corporativa assumida pelo trabalhador vem sendo moldada ao longo dos anos, desde a instalação da empresa nessa região do norte fluminense, a chegada de empresas de grande porte nacionais e multinacionais e, conseqüentemente, a fabulosa movimentação financeira e de serviços criada em decorrência das atividades de exploração e produção de petróleo e gás.

Essa “nova” identificação do trabalhador ratifica o que já foi visto anteriormente e, explicita por meio de um objeto, a internalização da identidade da empresa como se fosse a sua própria.

A dimensão que a identidade corporativa assume para o trabalhador sinaliza para uma busca de auto-afirmação, de reconhecimento, de tomar para si ou assimilar algum traço que pertence ao “Outro”, como por exemplo, símbolo de prestígio, além de marcar as diferenças sociais existentes na região.

Soma-se a isso, pelo caráter da própria bifacialidade histórica da empresa, a assimilação de que enquanto trabalhador com uma missão especial, de ser o representante da sociedade, ao internalizar a identidade corporativa e os seus atributos, subjetivamente se auto-intitula *“Eu sou a Petrobras”*.

Cabe destacar que a utilização do crachá, pelos trabalhadores *offshore*, como um documento, que demarca a sua auto-imagem, só vem ratificar e explicitar a identificação destes com os traços que marcam a identidade da empresa, como foi discutido anteriormente.

## 2.4. Influência do mar

Que relação é essa que se estabelece entre o trabalhador *offshore* e o mar?

Muito embora existam diferenças fundamentais entre os pescadores (Duarte, 1987), os marítimos (Santos, 1999), os mergulhadores (Figueiredo, 2001 e Barreto, 1998) e os trabalhadores *offshore*, o mar, enquanto oposição às coisas da terra, onde não há canoas, navios, peixes, câmaras hiperbáricas e nem plataformas, é fator de singularidade na composição da identidade coletiva de cada uma dessas categorias profissionais.

*“O mundo do mar legitima assim toda uma elaboração ideológica da diferença. De oposição ao mundo da terra, que tende a unir nesse papel as situações díspares do trabalho marítimo”.* (DUARTE, 1987:174)

O mar legitima toda uma elaboração ideológica que passa pela diferença, de oposição ao “mundo terrestre”, pelo sentido de poder, de superação das próprias adversidades e mistérios ainda a serem revelados. No mar tem abundância de vida marinha e petróleo que gera riqueza e energia para o país.

*“(...) eu acho assim, legal, eu não teria a oportunidade de ver ... legal... eu gosto de animal marinho, pó, eu consegui ver baleia, pô, se trabalhasse em qualquer outro lugar eu não teria possibilidade de ver, ... cardume de peixes assim, ... pó debaixo do meu pé, praticamente, ... acho isso legal, golfinho, tem animais que você só vê no zoológico. Tubarão, no último embarque, o pessoal diz que viu, mas eu vi não. Golfinho, baleia com filhotinho, que legal, pôr do sol, (...)”*

Para os trabalhadores *offshore*, trabalhar no mar significa, por um lado, poder contribuir para a auto-suficiência e soberania nacional, em termos energéticos mas, por outro lado, expressa viver e trabalhar de forma fracionada, em um território demarcado por condições e relações singulares entre os homens e pelo enfrentamento cotidiano dos riscos. Essa identidade ambivalente marca também as representações dos pescadores.

*O pescador vivencia essa condição comum com toda a ambivalência alocável a uma condição de existência percebida como estafante, como*

*desumana, mas também como distintivo de capacidade, como símbolo das qualidades mais vivas que compõem sua ciosa dignidade”.*  
(DUARTE, 1987:174)

Na ambivalência de suas identidades, de um lado, se impõe poder e resistência enquanto a auto-exigência de permanecer em condições de trabalho cruéis, para os pescadores e, resistir ao regime de confinamento e suas conseqüências, para o *offshore*. De outro, onipotência e prepotência como características atreladas à própria figura masculina de força e auto-superação.

O mar pressupõe:

*“traições e perigos, a profundidade de seu desconhecimento e a dificuldade de apropriação de seus recursos, ainda tão aleatoriamente disponíveis, demarcam uma diferença que opõe os que aí trabalham a todos os que se dedicam às atividades terrestres. Ir ao mar não é dirigir-se a um lugar de trabalho, que por si se opõe à segurança e à identidade doméstica”.* (DUARTE, 1987:174)

Nesse sentido, o que delinea as identidades desses trabalhadores (pescadores e *offshore*) não é apenas a sua existência fora do espaço seguro da vida doméstica terrestre, mas também enfrentar o desconhecido, lidar com as intempéries da natureza, se afastar do previsível e entrecortar a vida num movimento de tudo ou nada.

Acrescenta, ainda, a essa identidade, exigências físicas e cognitivas, capacidade de conviver com o inusitado e a exigência de formação de um “saber próprio” a ser adquirido ao longo dos anos.

*“adjudicação ao seu desempenho de certas qualidades comuns próprias do enfrentamento da natureza, conformando um espaço semântico marcado pelas noções de força, conhecimento e disposição. Assim, à força dos elementos, à sua imprevisibilidade e à sua prepotência, se opõe uma resistência redobrada do homem em ação”.*  
(DUARTE, 1987:174)

Ao mesmo tempo que trabalhar no mar pode explicitar o desejo de sentir-se parte da busca e alcance da excelência nacional em petróleo e gás, expressa, também,

elementos que se associam à vivacidade, a dominação dos mistérios e desafios do mar, a imensidão azul marinho, transpassado por linhas, dutos, ferros, rotas e redes de peixes, de homens e de tecnologia, que aprisiona e liberta, que os tornam prisioneiros e heróis, que estabelecem cooperação e solidariedade e que ao mesmo tempo os afasta do socialmente previsível.

*“(...) pra se adaptar a essa condição, tem que ter um pouco de gostar de viver na solidão, uma pessoa que gosta de ta isolado no mar, se não tiver isso não vira marinheiro, na realidade a gente é marinheiro<sup>72</sup>, marinheiro é um cara que gosta do mar (...)”.*

O mar enquanto elemento inibidor às relações sociais em geral, em função do isolamento, posiciona a categoria profissional dos marítimos (Santos,1999:79) como “homens especiais”. Esse significado se revela nos momentos em que realizam tarefas (fainas) perigosas a bordo, pois evocam o seguinte ditado: “existem três tipos de homem: o vivo, o morto e o marítimo”, sendo que a este último é atribuído a capacidade de transcender os limites entre vida e morte. O homem especial<sup>73</sup> é capaz de desenvolver atividades perigosas além das intempéries do mar.

Figueiredo (2001:183) ao identificar o “devir guerreiro” como um traço marcante na identidade dos subaquáticos, destaca que os nomes<sup>74</sup> de alguns navios remetem a essa simbologia.

Já na Bacia de Campos vamos encontrar Vermelho, Pargo, Carapeba e Pampo, por exemplo, que além de povoarem o mundo subaquático com seus cardumes<sup>75</sup>, entre os corais, as rochas, as linhas e os dutos também têm espaços reservados na superfície

---

<sup>72</sup> Marinheiro é um dos vários cargos que compõe a categoria profissional dos marítimos.

<sup>73</sup> A identidade do marítimo como homem especial será tratada comparativamente com o trabalhador *offshore* no capítulo V que se refere às estratégias defensivas.

<sup>74</sup> Highlander Hill, Star Hércules, Energy Supporter, Work Horse, Zephir (vento impetuoso).

<sup>75</sup> Os peixes Vermelho, Pargo, Carapeba e Pampo medem no máximo 60 cm. Batizar com nomes de peixes da região as Unidades marítimas na Petrobras é uma prática adotada desde 1968, com a descoberta, em Sergipe, do primeiro poço de petróleo, que recebeu o nome de Guaricema. A idéia da empresa foi aproximar as imensas estruturas metálicas ao cotidiano das pessoas da região, já que a seleção dos nomes se referia a um peixe característico da área. Alguns critérios foram estabelecidos a fim de se garantir que não fossem escolhidos nomes que: pudessem gerar conotações “indesejáveis”, que criassem expectativas negativas ou que as características do animal não correspondessem “às perspectivas da descoberta”, muito embora em alguns casos, as expectativas iniciais do campo não se confirmavam posteriormente.

da imensidão azul marinho, onde habitam milhares de trabalhadores que se alternam a cada 14 dias, num processo de trabalho contínuo.

*“(...) você fica assim meio que dependente; não sei se o mar influencia a gente. Eu acho até que influencia até em função de que 85% do nosso corpo é de água. A gente vê água lá o tempo inteiro e parece que quando você trabalhar com o mar, você fica dependente, você não consegue trabalhar em outro lugar a não ser naquele, no ambiente de mar, de plataforma, mesmo sabendo do risco”.*

O depoimento acima explicita que se soma à representação da identidade *offshore*, aptidões, interesses e elos de dependência com a experiência marítima e o que é concebido imaginariamente sobre ele.

Nessa relação que se estabelece entre os dois mundos – o marinho e o da superfície – a tensão se trava cotidianamente na busca de um vencedor. O mar é o elo entre as várias categorias profissionais, os marinheiros, os homens da pesca e os mergulhadores. *“Se manifesta como máquina infinita, como força que sabe o que faz e para onde vai (...)”.* Ao compartilharem essa experiência singular vivenciam o combate entre dois mundos, o “inesgotável” e o “inteligente”. (BARRETO, 1998:26)

Nessa luta que se instala no cotidiano das atividades marítimas, em face às adversidades e limites impostos pela natureza, as relações de solidariedade são traços comuns entre os mergulhadores (Figueiredo:2001 e Barreto:1998), os marítimos (Santos1999), os pescadores (Duarte:1987) e, também, entre os trabalhadores das plataformas. No capítulo V trataremos dessa temática de forma mais detalhada. O relato a seguir nos mostra que a solidariedade é um valor tão importante para os trabalhadores do mar, que ganha expressão jurídica, em forma de lei<sup>76</sup>.

Um trabalhador *offshore* relata que ao falar sobre o trabalho no mar, lhe fez lembrar de uma experiência particular e gratificante. Conta que durante o seu horário de descanso, foi acordado no meio da noite, por um colega, porque havia um barco próximo à plataforma solicitando ajuda para resgatar um pescador que estava passando

---

<sup>76</sup> Lei nº 7.203, de 3 de julho de 1984 que dispõe sobre a Assistência e Salvamento de Embarcação, Coisa ou Bem em Perigo no Mar, nos Portos e nas Vias Navegáveis Interiores e, a Lei 7.273 de 1984 que dispõe sobre a vida humana em perigo no mar, nos portos e nas vias navegáveis interiores.

muito mal. Após obter as devidas autorizações de sua chefia para o socorro, tomou as providências necessárias rapidamente e o transbordo foi feito utilizando a “cestinha<sup>77</sup>”. O pescador estava sentindo muitas dores e após ser atendido na enfermaria foi medicado. Ficou durante algumas horas na plataforma até ter condições de retornar ao barco e seguir para o município de Macaé, pois o diagnóstico provável era crise renal. O trabalhador *offshore*, por sua vez, considera que não havia feito nada além de prestar solidariedade. Certo dia, muito tempo depois, este pescador conseguiu localizar sua casa e apareceu inesperadamente. O depoimento a seguir ilustra que o mar além de ser um elemento onde esses trabalhadores desempenham suas atividades, também estabelece referências de relações sociais.

*“(...) Aí, ele foi contou o episódio e disse que era o próprio, e na época não deu pra conversar, ele tava com crise, doendo, e a gente não conversou. E naquele dia, ele veio falar comigo que ele tinha rodado tudo, todas as plataformas ali do eixo e ninguém quis dar socorro pra ele, ninguém quis. ‘Olha rapaz, primeiro o seguinte: existe uma lei internacional que você não pode negar socorro pra ninguém, no mar. E como nós estávamos em águas, mar territorial brasileiro, e você tava precisando eu não fiz mais do que a minha obrigação. Faria por qualquer outro’. [E o pescador respondeu] ‘Só você que conhece essa lei, porque todas as outras plataformas me negaram. E eu to aqui porque você me socorreu’. Então, isso me marcou de uma tal maneira que eu fiquei assim, em estado de graça, porra pelo menos eu fiz alguma coisa legal e ele me agradeceu pra caramba. Isso foi uma coisa que me marcou demais da conta e eu não esqueci (...)”.*

---

<sup>77</sup> Cesta de cordas que é usada para o transporte de passageiros de um barco para a plataforma.



## 2.5. A não-visibilidade *offshore*

O diálogo que o trabalhador *offshore* busca estabelecer com a família, os amigos, enfim, a vida terrestre, por vezes, se torna isolado e vazio. É no processo de interação verbal que “*a palavra se concretiza como ideologia e ganha contornos e significados diferentes, conforme o contexto em que está inserida*”. Assim, “*o diálogo se revela como forma de ligação entre a linguagem e a vida*”. A cada contexto histórico, segmentos sociais têm determinados repertórios de discursos que revelam e refletem o próprio cotidiano, que explicitam os valores fundamentais daquela sociedade e as suas contradições. (JOBIM e SOUZA, 1994:120)

Nesse sentido, a palavra ocupa uma posição central na constituição das ideologias e da consciência dos homens. Jobim e Souza (1994) indaga: de que forma que a realidade determina a palavra ou como esta reflete e refrata a realidade em transformação? Bakhtin responde que:

*“As palavras são tecidas a partir de uma multidão de fios ideológicos e servem de trama a todas as relações sociais em todos os domínios. É, portanto, claro que a palavra será sempre o indicador mais sensível de todas as transformações sociais (...). A palavra constitui o meio no qual se produzem lentas acumulações quantitativas de mudanças que ainda não tiveram tempo de adquirir uma nova qualidade ideológica (...). A palavra é capaz de registrar as fases transitórias mais íntimas, mais efêmeras das mudanças sociais”.* (BAKHTIN, 1992:41)

Para ele, a linguagem não pode ser separada do seu conteúdo ideológico ou vivencial, pois existe uma diversidade de formas de falar que vai refletir a própria experiência social, que também é diversa.

Nesse sentido, a língua enquanto uma experiência viva vai se constituindo continuamente nas relações verbais e dialógicas.

*“Você trabalha lá, mas o pessoal não tem visão real da situação. (...) tem que aproximar, porque fica tudo (...) agente fala, fala, explica (...) e as pessoas não conseguem imaginar. Só conhecendo”.*

Essa dificuldade de explicar o que faz, de explicitar o significado dessa experiência de trabalho e de vida pode partir de duas possibilidades: uma de que “*os recursos da linguagem seriam muito rígidos para antecipar os processos reais, lacunares em relação à diversidade de configurações da atividade*”; e uma outra de que “*a deficiência seria imputada ao locutor, cujo domínio dos recursos lingüísticos seria insuficiente*” (SOUZA-e-SILVA, 2004:195). Atribui-se a esta última o fato de que em razão da organização do trabalho taylorista que divide os trabalhadores entre concebedores e executores e, portanto, a estes é imputada a dispensa de falar e pensar intelectualmente sobre a própria atividade.

Nesse sentido, a autora considera que se o trabalho real difere do trabalho prescrito, é porque os trabalhadores “*estão sempre a gerenciar, antecipar os eventos, os imprevistos e as variáveis, das quais eles fazem parte como indivíduos singulares*” e que a vivência do trabalho jamais pode ser enquadrada ao que é pré-concebido.

Assim, para o trabalhador passar do trabalho para o discurso, gesto que o leva a pensar sobre a sua inserção na realidade *offshore*, os riscos aos quais está submetido e sobre a eficácia das estratégias utilizadas.

Souza-e-Silva (2004:198) seleciona três características da atividade de linguagem em qualquer situação social que consideramos fundamentais para a análise do universo *offshore*, quais sejam: uma primeira que considera a linguagem o “*instrumento ou o vetor de conhecimentos já elaborados pelo sujeito, que os explicitariam aos profissionais do trabalho encarregados de ‘extrair conhecimentos’ a partir de suas falas*”. Permite também que ao falar o sujeito construa novos conhecimentos aos quais não existiam anteriormente, de forma simultânea à enunciação das palavras. Uma segunda propriedade se refere à concepção de que a linguagem é uma “*atividade de significação para o outro, de co-construção na interação*”. E, a última em que a linguagem é um processo corporal, “*simultaneamente cognitivo, físico e afetivo*”, pois os sujeitos são singulares complexos que, ao mesmo tempo, possuem e expressam conhecimentos, saberes, emoções e afetos.

Acrescenta, ainda, que na relação entre trabalho e prática languageira, a experiência do trabalhador em falar sobre a sua atividade, pode despertar neste um sentimento de incompetência lingüística. Por outro lado, ao buscar a compreensão de

todos, produzindo uma fala clara e interpretável, corre o risco de cair num discurso repetitivo, rotineiro e estereotipado que não retrate a realidade de sua experiência e, com isso, torne-a impossível de ser partilhada com outros.

Nesse sentido, a experiência *offshore* corre o risco de só poder ser compartilhada por aqueles que vivenciam essa realidade. Só estes é que conseguem expressar entre si, a verdade dessa existência. O diálogo, como forma de partilhar dialeticamente a percepção sobre o cotidiano de trabalho, a rede de significados que envolvem valores, visões, símbolos, enfim num processo de construção e reconstrução. A experiência e as verdades do mundo confinado permanecem coletivamente confinadas nesse mundo.

Assim, a *“falta social de produção discursiva explicaria a extrema dificuldade do trabalhador de dizer o trabalho em toda sua complexidade”*. O domínio do trabalho real é pouco codificado discursivamente. A análise do trabalho vai exigir uma ampliação sobre a concepção de atividade. (SOUZA-e-SILVA, 2004:201)

*“Aquilo que se faz, e que se pode considerar como atividade realizada, não é senão a atualização de uma das atividades realizáveis na situação na qual ela ocorreu (...) o real da atividade também é aquilo que não se faz, aquilo que procuramos fazer sem conseguir – o drama dos fracassos –, aquilo que tenhamos querido ou tenhamos podido fazer, aquilo que pensamos que podemos fazer do outro modo. É necessário acrescentar ainda – paradoxo freqüente – aquilo que fazemos para não fazer o que deveria ser feito. Fazer é, com freqüência, sempre equivalente a refazer ou desfazer”*. (SOUZA-e-SILVA, 2004:202)

Dessa forma, falar sobre a própria atividade implica em falar de uma realidade, de sucessos e fracassos, de desafios e riscos, de compartilhamentos e desavenças, de prazer e sofrimento, da verdade que *“está no que se constrói de coletivo, na vida e na história”*. (BAKHTIN, 1992)

*“Na realidade, não são palavras o que pronunciamos ou escutamos, mas verdades ou mentiras, coisas boas ou más, importantes ou triviais, agradáveis ou desagradáveis etc. A palavra está sempre carregada de*

*um conteúdo ou de um sentido ideológico ou vivencial”.*

(BAKHTIN,1992:95)

Como falar pra quem está em terra, da contraditoriedade da vida e do trabalho *offshore*? Como falar dos feitos, sem mencionar o medo e os riscos? Como falar da segurança, dos acidentes de trabalho sem despertar preocupações? Como tornar compreensível a leitura desse mundo marítimo, sem falar do sofrimento em permanecer nessa condição de trabalho? Como explicar que quer deixar o trabalho *offshore* se existem muitos em terra que dependem do que este proporciona em relação à saúde, educação, habitação etc?

Diante da impossibilidade de discutir e explicitar suas ansiedades, sofrimentos, os riscos aos quais está submetido, contar dos incidentes ou acidentes de trabalho com companheiros que desenvolviam atividades semelhantes às suas, das suas dúvidas em permanecer ou romper com o emprego tão aguardado etc, o trabalhador *offshore* opta por poupar sua família, seus amigos e sua rede de relações sociais dos conflitos que assolam os “iguais” que vivem nas ilhas de aço da Bacia de Campos.

O sistema *offshore* paulatinamente vai interferindo na totalidade da vida do embarcado, de forma contínua e intermitente, e o impossibilita de partilhar com os outros, em terra, de sua experiência que se torna “*intransmissível e intraduzível para a linguagem de todos aqueles que lhe são estrangeiros*”. (LOSICER, 2003)

*“(...) cada um à sua maneira vai conhecendo a significação das transformações impostas pelo confinamento. (...) o embarcado sofre pelo não reconhecimento da sua inefável experiência. (...) descobre que sua experiência se torna inenarrável e é assim que ele fica simbolicamente confinado (...)”.* (LOSICER, 2003)

Reconhecimento esse não recebido de seus superiores quando está embarcado, ao mesmo tempo em que é desacreditado e interdito de sua palavra. Em terra, sofre por não ter reconhecimento pelas desigualdades ao qual está exposto comparativamente a respeito daqueles trabalhadores que estão em terra, pela perda de sua segurança física, pela condição de confinamento, pela descontinuidade de sua vida familiar, social e sexual. Somando a isso, a não explicitação para os de terra da realidade *offshore* que o envolve e dos sentimentos e expectativas não atendidas. Que experiência é essa que é

não compartilhável? Cada ato de fala sempre cria e recria algo novo, não repetitivo, algo singular que nunca existiu antes, seja pelo que é dito, pelos gestos, pela entonação, ou por todos os significados que não se dissociam do que é verbalmente dito. O depoimento a seguir exemplifica a lacuna existente que separa o sujeito embarcado do mundo “de terra”.

*“(...) quando voltei para casa depois de meu primeiro embarque, fiquei falando sem parar para minha mulher sobre tudo que tinha vivido naqueles primeiros quatorze dias numa plataforma. Embarcar era um sonho que eu tinha desde garoto. Ela acompanhava tudo que eu contava. Depois do embarque seguinte falei e falei, mas já estava sentindo que tinha coisas que ela não entendia e ficava distraída. Das outras vezes contava cada vez menos, até que parei de contar, quando eu me dei conta que ela não ia saber mesmo do mundo que eu vivia. Hoje [dois anos depois] sei que vocês, de terra, nunca vão nos conhecer de verdade (...) não dá para falar”. (LOSICER, 2003:7)*

Os relatos a seguir mostram que desmistificar a realidade *offshore* é um caminho para tornar essa vivência repleta de fatos memoráveis e incompreensíveis em experiências narráveis.

*“Eu acho que a abertura que a empresa deu pra essa visita de familiares ajudou muito para o pessoal entender (...)”.*

*“Eu já levei alguns familiares pra visitar a plataforma. Levei meu irmão e uma prima minha que foi visitar e ficaram conhecendo mais um pouco (...) mas (...) a maioria não conhece muito, não sabe como é o serviço (...)”.*

Segundo Castello e Alvarenga (1993), a experiência dos familiares de trabalhadores *offshore* que visitam as Unidades marítimas, no período em que estes estão trabalhando, é considerada como um fator que facilita o diálogo entre o trabalhador e sua família; um melhor entendimento da vida e do trabalho embarcado por parte da família e, sobre a importância do papel da família para a dinâmica da vida intermitente imposta pelo regime. Relatos de visitantes e trabalhadores *offshore*,

posteriormente à visita sinalizam para os seguintes aspectos: o compartilhamento de idéias com outros familiares que vivem situações comuns criam oportunidades para o início de um relacionamento entre estes, de mútua ajuda e a busca de alternativas coletivas de enfrentamento das dificuldades em decorrência do regime de trabalho; o conhecimento “*in loco*” da plataforma permite um esclarecimento da função, das atividades desenvolvidas pelo trabalhador, bem como uma visão mais realista do confinamento, o que gera uma melhor compreensão das questões que envolvem o embarque.

## CAPÍTULO III

### VIDA E TRABALHO NO MUNDO *OFFSHORE*

#### 3.1. Como chegar à plataforma

Os trabalhadores da Bacia de Campos podem residir em qualquer lugar do Brasil ou do exterior, a ponto de alguns levarem de dois a três dias de viagem no trajeto entre a sua residência e as cidades de Macaé ou Campos dos Goytacazes, de onde partirão rumo às plataformas. Portanto, juntam-se homens oriundos de locais diferentes, culturas diferentes, expectativas diversas, trajetórias singulares e histórias únicas, em um mesmo espaço físico por 14 dias, tendo como missão e meta de trabalho e de vida realizar tarefas que levem à produção de óleo e gás em águas profundas ou ultra-profundas, bem como suplantar os próprios recordes já alcançados.

O deslocamento entre o aeroporto e a plataforma se dá em vôos de helicóptero, com duração entre 40 a 90 minutos, para os trabalhadores próprios e contratados. Quando se chega no aeroporto, já existe toda uma padronização de procedimentos a serem seguidos. O trabalhador localiza num quadro de avisos o seu vôo e dirige-se ao local de pesagem dos passageiros e das bagagens. A bagagem está limitada a 15 kg, é pesada e vistoriada, uma vez que é, terminantemente, proibido o transporte, por exemplo, de armas, bebidas e drogas.

Posteriormente, após a chamada de seu vôo, o trabalhador encaminha-se para a área interna de espera, onde é submetido à revista por um segurança. Algum tempo

depois, já na aeronave, recebe o colete inflável, a ser colocado imediatamente e assiste ao *briefing*<sup>78</sup> de segurança do co-piloto.

Quando o helicóptero pousa no heliponto da plataforma de destino, será encaminhado a um local, no casario da Unidade, onde é feita a identificação e posteriormente assiste a um *briefing*<sup>79</sup> de segurança obrigatório. O relato, a seguir, descreve a percepção de um trabalhador em seu primeiro embarque.

*“A primeira sensação que eu tive foi andar de helicóptero, primeira vez na vida andar de helicóptero, aliás meu primeiro emprego na Petrobras (...). Todo mundo falou que, (...) você está bem (...). Mas o subir no helicóptero, aquela coisa e chegar não saber pra onde ir, as pessoas iam te guiando assim, sala miúda que a gente está sempre acostumado com esse teto alto (...) e lá é tudo curtinho, tudo compacto. Então, chegar e ficar, onde eu estou, o quê que eu estou fazendo, será que é isso que eu quero? Aquele questionamento normal, pelo menos pra mim foi assim. E aí, receber aquelas instruções de como está a plataforma, o briefing, a primeira reunião. A gente entra e tem o técnico de segurança, o técnico de enfermagem, o gerente da plataforma, eles se reúnem e vão apresentando (...): gente oh! a respeito dos conceitos da segurança (...). Eles apresentam o capacete e tudo mais, pra quem tava no primeiro embarque. Na época, tinha um videozinho mostrando procedimentos, no caso, homem ao mar como que deve se agir (...).”*

Após o *briefing*, o trabalhador precisa se dirigir a um local denominado ponto de reunião para colocar um cartão que recebeu na chegada à plataforma. O ponto de reunião é lugar de referência que o trabalhador tem que se conduzir em caso de evacuação da plataforma em situações de emergência.

Cabe destacar que até 2004 os trabalhadores que eram de empresas terceirizadas utilizavam embarcações velozes chamadas catamarãs com tempo médio de viagem de 3

---

<sup>78</sup> *Briefing* de segurança do co-piloto é uma pequena palestra que transmitirá informações sobre os procedimentos adequados e comportamentos corretos do trabalhador ou visitante desde a entrada na aeronave, durante o período de viagem e também ao descer do helicóptero na plataforma.

<sup>79</sup> *Briefing* de segurança na plataforma é realizado pelo técnico de segurança da plataforma orienta sobre os procedimentos a serem seguidos em caso de alarme.



a 4 horas, dependendo da distância das plataformas e das condições do mar. Era uma viagem desgastante, pois muitos se sentiam mal, em decorrência de várias horas no “embalo das ondas”.

*“Agora todo mundo no vôo. Por que era até uma covardia, essa lancha aí. Tudo bem que o risco era, (...) não tinha risco, mas era um sofrimento (...)”.*

O sofrimento ao qual se refere o entrevistado ocorria devido ao estado de mal estar que acometia muitos trabalhadores durante o período de viagem, pois *“vomitam, caem (...) é o pessoal todo jogado no chão, sentam nas pernas do sujeito, vem cheirando limão, molhado do lado de fora, não dorme, treme de frio, parece um bando de amotinados”.* (PESSANHA, 1994)

Dessa forma, muitos trabalhadores chegavam às Unidades marítimas sem condições físicas para o início de suas atividades. Muitas das vezes precisavam se dirigir à enfermaria para serem atendidos pelo profissional da área de saúde embarcado.

O embarque e desembarque na plataforma, no caso de utilização de lancha, envolvem procedimentos mais cuidadosos, uma vez que os passageiros, usando coletes salva-vidas, ficam se segurando na parte externa de uma cesta de cordas, conhecida como “cestinha”, que é içada por um guindaste até a base da plataforma.

Segundo um representante do Sindipetro NF essa mudança ocorreu porque no ano de 2004, *“findou o contrato com a empresa ‘Trico’, empresa que fazia o transporte dos trabalhadores pelo mar. A partir daí, todos os trabalhadores passaram a ser transportados de helicóptero. Não há opção hoje, para a forma de embarque. Todos viajam de helicóptero. A Petrobras percebeu que a economia que fazia, não valia a pena, pois eram muitos problemas com as embarcações”.*

### 3.2. O confinamento – vida e trabalho

Independentemente de se chamar Antônio, Manoel ou Francisco, a partir do momento que descerem do helicóptero e pisarem no heliponto da plataforma, serão por 14 dias somente trabalhadores *offshore*: trabalhadores submetidos à mesma condição de confinamento. Durante esse período permanecerão sem contatos pessoais com os amigos de terra, familiares etc, sem ingerirem nenhuma bebida alcoólica, folgarem os finais de semana e feriados, comemorarem datas importantes, assistirem de perto os seus times jogarem e, muito menos faltarem ao trabalho, pois estarão isolados, envoltos pelo metal, pelo azul do céu e o azul-marinho do mar.

A temática do confinamento se articula à localização geográfica das plataformas e ao regime de trabalho, 14 por 21. Esse regime, ao mesmo tempo em que determina uma dissociação radical entre a vida pública, representada pelo embarque, e a vida privada, pelo desembarque, cria, também para o trabalhador, no período de 14 dias de embarque, uma fusão desses dois espaços e tempos vividos: o público e o privado. Na plataforma, a vida é compartilhada vinte e quatro horas por dia durante os 14 dias, o que faz com que não se tenha, em nenhum momento, a percepção de privacidade. Demarcações meramente formais, entre público (trabalho) e privado (descanso), são representadas por vestuário mais leve e descontraído após a jornada, em substituição ao uniforme laranja, conversa informal, jogos, tv, leitura de jornais, etc ou mesmo o sono. Entretanto, todos mostram em verdade pouca efetividade, pois se parte dos trabalhadores descansam, os demais continuam trabalhando e mantendo contato com os que estão de folga, além de todas as condições do trabalho confinado aos quais todos estão submetidos.

Essa convivência, no ambiente *offshore*, sob o ponto de vista da espacialidade e da temporalidade remete ao conceito de instituição total adotado por Goffman (1987).

*“Uma instituição total pode ser definida como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada. (...) Seu fechamento ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o*

*mundo externo e por proibições à saída que muitas vezes estão incluídas no esquema físico – por exemplo, portas fechadas, paredes altas, arame farpado, fossos, água, florestas ou pântanos”.* (GOFFMAN, 1987:11,16)

Estas instituições são relacionadas por Goffman (1987) em cinco grupos, quais sejam: um primeiro que agrupa instituições que cuidam de pessoas incapazes e inofensivas, como as casas para cegos, velhos, órfãos e indigentes; um segundo responsável por pessoas consideradas incapazes, não de forma intencional, de cuidarem de si mesmas, como sanatórios para tuberculosos, hospitais para doentes mentais e leprosários; um terceiro que objetiva resguardar a comunidade contra os perigos intencionais, como cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra e campos de concentração; um quarto que reúne pessoas com a intenção de realizarem alguma tarefa de trabalho, tais como: quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias e grandes mansões e, por último, as instituições que se destinam a servir de refúgio do mundo e que servem também como locais de formação para religiosos, como abadias, mosteiros e conventos. A partir dessa caracterização, observa-se que o trabalho *offshore* se insere na descrição do quarto grupo.

Ao se estabelecer uma analogia entre as instituições totais e as plataformas observa-se que independentemente da finalidade de cada uma, o confinamento é uma característica comum entre elas. Esse sistema fechado, fortemente instituído e que isola, detém o controle total da vida de seus membros, durante o período de permanência nas mesmas.

Uma característica central das instituições totais se refere à ruptura que se dá entre as barreiras que separam as três esferas da vida – *dormir, brincar e trabalhar*. Nesses ambientes, todos os aspectos da vida são desenvolvidos em um mesmo local e submetidos a uma mesma autoridade. Cada etapa da vida diária é realizada na companhia de um grupo relativamente grande de pessoas, que são obrigadas a fazer as mesmas coisas em conjunto e, todas as atividades cotidianas obedecem a horários pré-determinados e a um sistema de regras. Assim, estas são planejadas de forma a atender conjuntamente aos objetivos institucionais, ou seja, cabe a instituição o gerenciamento total da vida de seus membros (GOFFMAN, 1987).

Losicer e Siqueira (1991:26) concluem que concomitantemente à existência de convergências entre as instituições totais e as gigantescas máquinas marítimas, também há distinções importantes entre elas, tais como: o confinamento contínuo e prolongado das instituições totais e o relativamente curto e intermitente das plataformas; entre um local que produz petróleo, ou seja, uma mercadoria, e um outro de reclusos que só produz técnicas de controle; e as relações de trabalho entre os embarcados e o inexistente entre os internados. Cabe, portanto, enfatizar que não é nosso objetivo afirmar que as plataformas se constituem em instituições totais a partir da conceituação clássica dada por Goffman. Porém, a questão do confinamento é um traço que demarca um elo de identificação entre estes espaços institucionais, o que vai gerar o denominado “efeito totalizante”, identificado por Losicer e Siqueira em seus estudos com a população embarcada. Os relatos que se seguem mostram o impacto, nos trabalhadores *offshore*, desse efeito que os totaliza.

*“A primeira coisa que você faz quando você embarca é pegar uma folhinha daquela ali e contando os dias, o tempo passa mais rápido possível. Por que o mais importante é você desembarcar. Você fica torcendo pra passar logo o dia. (...) ele quer acelerar o tempo (...) Pra chegar o dia dele ir embora”.*

*“(...) você fica numa ilha, a produção no mar é uma ilha, tudo lá é muito difícil. (...) você tá isolado de tudo.”*

Um dos entrevistados considera que o trabalho *offshore* lhe deu a oportunidade de exercitar, na prática, o aprendizado teórico discutido no período em que estava na faculdade.

*“Tem o livro do Goffman, Manicômios, Prisões e Conventos é sobre o que ele chama de instituição total. E na época, na faculdade, eu brincava com os professores que fazia uma revisão do livro, porque tudo bem, é por tempo limitado, mas ali naquele período a instituição tem o controle total sobre você, como tem numa prisão, num convento”.*

Nas plataformas não é diferente. Os diferentes espaços da vida estão integrados num mesmo lugar, os participantes com que se convive são os mesmos, a autoridade

está centrada em uma única pessoa e uns poucos que recebem delegação para o representarem e há um planejamento conjunto desses espaços de modo que todos possam usufruí-lo sem interrupção do processo contínuo de produção.

Por se tratar de uma organização produtiva, a lógica instituída que totaliza é demarcada por uma concepção de padronização inerente à natureza dos processos de trabalho, dos procedimentos operacionais e de segurança, mas que também invade a dinâmica das relações entre as pessoas, exigindo que sua população esteja permanentemente no limite de suas capacidades físicas e psíquicas.

*“Agora, são ambientes que padronizam o comportamento, (...) trabalhando no mar, como dentro de uma câmara de mergulho o que existe em comum é que nossos comportamentos passam a ser padronizados (...)”.*

Estar submetido a essa ordem produtiva que engloba trabalho e descanso pode ser utilizado como um mecanismo de controle pela equipe dirigente. A conduta adotada pelos seus habitantes em uma determinada esfera da vida interna pode ser usada pelas chefias, a favor ou contra os interesses e necessidades da população interna. Assim, efetivamente não existe uma delimitação das esferas da vida (descanso e trabalho), pois um comportamento adotado em um determinado âmbito pode favorecer ou prejudicar o trabalhador em outros contextos internos. Se, nas plataformas, não existe dicotomia entre público e privado, o trabalhador durante o seu período de permanência na Unidade estará submetido a uma mesma figura de autoridade. Os comportamentos adotados pelo trabalhador, quando se encontra no efetivo exercício de suas atividades profissionais no processo produtivo pode interferir de forma intrínseca e contraditória nos demais momentos da vida de embarcado, assim como também pode ocorrer o movimento oposto. Essa não dissociação cria, de fato, um estado de vigilância constante que o submete psiquicamente a relações controvertidas de exploração e alienação.

O processo de padronização existente na realidade *offshore*, também se faz presente nas plataformas cearenses estudadas por Sampaio (1998). A tendência totalizante de homogeneização de todo espaço *offshore*, invade até a realização de tarefas consideradas simples e comuns, uma vez que a atenção e os cuidados com a

complexidade de riscos<sup>80</sup> aos quais os trabalhadores estão expostos, procedimentos precisam ser seguidos de forma disciplinar, o que favorece a adoção de uma conduta mais enrijecida.

Pessanha (1994:96) em seu estudo sobre os operadores de petróleo da Bacia de Campos, afirma que:

*“(...) novos hábitos e os novos costumes com que eles são obrigados a conviver, parecem criar uma nova cultura. Alguns rejeitam, também, a profunda disciplina em que são obrigados a conviver pelos 14 dias. Um petroleiro (...) disse, quando se conversava sobre a rotina da plataforma: ‘quando a gente embarca, se programa para as refeições, lanches, almoço, jantar, ceia etc’ (...).”*

Figueiredo (2001) também compartilha dessa conclusão, uma vez que na atividade de mergulho profundo, pela sua especificidade, pelo confinamento excessivo e condições de risco, a disciplina é forçosamente rígida, pois caso contrário, a não padronização e o não cumprimento podem ocasionar até a morte de toda equipe de mergulhadores.

Acrescenta-se ainda, toda herança de um modelo de gestão ditatorial que como vimos no capítulo I, perpassou a história da empresa, herança dos longos anos de ditadura militar, deixando traços marcantes, de uma gestão hierarquizada, tecnicista e autoritária, na identidade de seus trabalhadores.

O obstáculo que as instituições totais colocam entre os homens que habitam os seus espaços e o mundo externo assinala um primeiro corte que diferencia esse espaço institucional dos demais. Na vida civil em geral, tanto as rotinas diárias quanto os ciclos de vida não se tornam impeditivos para que um papel que o trabalhador desempenhe não obstrua sua efetividade e suas ligações em outro. No entanto, nas instituições totais, a separação entre os dois mundos perturba a seqüência de papéis, pois essa situação pode perdurar por muitos anos. Mesmo quando retorne ao mundo civil e restabeleça alguns destes papéis, muitas dessas perdas, por vezes, são irrecuperáveis. Goffman considera

---

<sup>80</sup> As condições de trabalho e a exposição aos riscos serão discutidas no capítulo IV.

que essas perdas apresentam aspectos relativos ao conceito de morte civil<sup>81</sup> (GOFFMAN, 1987:25). Nas plataformas, os trabalhadores *offshore*, em muitas ocasiões, são impedidos de exercer um dos direitos fundamentais do cidadão, ou seja, é o de ter a oportunidade de exercitar o seu livre-arbítrio ao escolher os seus governantes, por meio do voto<sup>82</sup>. (PESSANHA, 1994:85).

Pesquisas realizadas com trabalhadores *offshore* no Mar do Norte, na amostra de marítimos por Goffman (FIGUEIREDO, 2001:162) e com os embarcados da Bacia de Campos (SIQUEIRA SILVA, 1991), sinalizam que o espaço de confinamento pode gerar graves efeitos de despersonalização<sup>83</sup>, uma vez que se caracterizam por “proporcionar aos seus membros um mundo próprio e apresentar uma tendência absorvente ou totalizadora (absorve parte do tempo e do interesse dos seus membros)”.

*“Para o internado, o sentido completo de estar ‘dentro’ não existe independentemente do sentido específico que para ele tem ‘sair’ ou ir para fora’. (...) as instituições totais (...) criam e mantêm um tipo específico de tensão entre o mundo doméstico e o mundo institucional, e usam essa tensão persistente como uma força estratégica no controle dos homens”.* (GOFFMAN, 1987:24)

Essa tendência totalizadora é simbolizada pelo exercício do trabalho na condição de confinamento, relacionado a uma reclusão forçada que, apesar de afastar o trabalhador do convívio sócio-familiar, não é determinante para impedir ingressos e regressos. A carta a seguir nos foi enviada por um dos entrevistados, com o objetivo de ilustrar o sentimento de prisão sobre o trabalho *offshore* que atinge a todos indiscriminadamente.

---

<sup>81</sup> Goffman (1987) exemplifica esse conceito afirmando que “os presos podem enfrentar, não apenas uma perda temporária dos direitos de dispor do dinheiro e assinar cheques, opor-se a processos de divórcio ou adoção e votar”.

<sup>82</sup> Matéria do Jornal do Brasil (04/10/94) intitulada “Frustração em alto-mar” afirma: “Trabalhadores de plataformas não podem votar. Quase quatro mil eleitores brasileiros não votaram nesta eleição por estarem em plataformas em alto-mar. (...) vão receber uma carta da empresa com chancela do TRE para, posteriormente, se justificar em sua zona eleitoral (...) Eu gostaria de ir às urnas: exercer o voto é exercer a cidadania (...)”.

<sup>83</sup> Siqueira afirma, com base nos estudos de Goffman, que a “condução de pessoas em massa tende a levar a uma uniformização destas, que embora se expresse nas roupas e nos ambientes não particularizados, por exemplo, relaciona-se mais à uniformização no sentido de despersonalizar, pois interfere nos valores das pessoas de um modo geral”.

*“Homem Offshore e a Penitenciária de Nível Superior*

*Em dado momento da história, o Brasil se viu necessitado de explorar riquezas em alto mar, para sua sobrevivência.*

*Colocar ilhas de ferro em alto mar requeria naquele momento, de um pessoal disposto a abandonar família e outros ideais.*

*Ora isso foi conseguido.*

*Depois de muito trabalho, conquistas, sucessos, até no exterior, acatando determinações internacionais ou simplesmente ignorando os direitos de quem já fez e ainda continua fazendo pela grandeza desse país.*

*Hoje, passados alguns anos fico eu olhando o horizonte, e nada vejo ... Nada a não ser o encontro do céu e do mar.*

*Há tempos atrás eu via horizontes de muitas cores.*

*Somos empurrados para um funil, onde já se encontram muitos amigos nossos, que sempre dividiram conosco o sucesso de tudo que já fora feito, embora pouco reconhecido por isso financeiramente, ou mesmo só por uma condecoração que se resumisse em um aperto de mão ou, muito obrigado.*

*Estamos prestes a terminar mais um ano de trabalho e, nesse momento me vejo, depois de tanta luta, como se fosse um presidiário de nível superior.*

*Porque tudo isso? (podes imaginar...)*

*Ora eis um resumo de como é nossa vida offshore.*

*Venho cumprir minha pena, pelo crime de ter sido contratado para esse fim.*

*Aqui tenho que trabalhar por 14 dias, sob vigilância constante de carcereiros que a todo instante vêm me mostrar falhas, só falhas ... E estes também, sob olhares do chefe da penitenciária, pronto a punir qualquer um que seja.*



*Aqui minha prisão, eu tenho alguns direitos tais como me locomover dentro do espaço que me é oferecido, posso rir, posso cantar, praticar alguns esportes, cultivar minha religião ... Posso até falar com meu carcereiro imediato – pelo menos por enquanto.*

*Tenho também direito a uma alimentação de boa qualidade – de algumas coisas não posso reclamar.*

*Tenho também direito a uma remuneração pelo meu bom comportamento e pelo trabalho exercido durante meus dias de cumprimento de minha pena.*

*Agora o que mais me deixa triste, é que apesar de toda minha dedicação e bom comportamento, estão cortando minha condicional. Sim, minha condicional de poder depois de cumprir alguns dias de pena, poder estar com minha família... Está sendo eliminada aos poucos...*

*Os direitos humanos se preocupam mais dos direitos dos que cometem algum crime, do que os direitos dos trabalhadores que fazem desse país uma nação mais próspera.*

*A sociedade precipita as classes trabalhadoras ao abismo, atendendo a apelos mentirosos de grupos que estão mais preocupados em satisfazer suas cobiças do que levar nossa nação ao rumo certo.*

*Sou trabalhador. Estão me reduzindo o salário, dia-dia retirando alguns direitos. Agora, o direito de estar com minha família um pouco mais de tempo.*

*E ainda já nos ameaçam, dizendo em aumentar o tempo para acabar a minha pena.*

*Quer dizer, minha aposentadoria está nas mãos de um juiz, que faz justiça para atender aos seus caprichos. Sua justiça não é cega, apenas olha pra quem lhe interessa.*

*Enquanto isso fico eu aqui vendo passar minha juventude, entre nuvens carregadas de dias compridos e noites estreladas de sonhos e sonhos perdidos.*

*Nada recupera vidas!”*

A ambigüidade vem se mostrando como um traço que atravessa a identidade do trabalhador *offshore*. Ao mesmo tempo em que este se posiciona como sujeito histórico, símbolo da figura do herói nacional, também delega para si um mero papel de espectador, de não sujeito e o de prisioneiro dessa lógica que o aliena.

Para Goffman (1987), a instituição total “é híbrido social, parcialmente comunidade residencial, parcialmente formal”. Destaca que em algumas instituições totais existe uma “espécie de escravidão”, pois o tempo integral das pessoas que lá convivem é colocado à disposição da equipe dirigente. Sendo assim, o sentido de eu e de posse dessas pessoas podem torná-las alienadas em sua capacidade de trabalho. Essa é uma concepção aplicada tanto as plataformas quanto aos marítimos da Marinha Mercante (SANTOS, 1999).

Nas instituições fechadas, relações verticalizadas e hierarquizadas, na linha de comando, é um outro aspecto relativo ao efeito de despersonalização. Esse comando é centrado numa única figura de autoridade que transmite o seu poder por uma cadeia de comando vertical e rígida. Na plataforma, durante o período de confinamento, a gestão total da vida de seus habitantes, mesmo por um período relativamente curto, cabe, exclusivamente, à empresa, tendo como seu representante o gerente de plataforma (Geplat). Siqueira considera que no caso dos embarcados, a relação com a chefia se torna um dos pontos mais sensíveis para o equilíbrio emocional dos trabalhadores. Corroboramos dessa conclusão, uma vez que os trabalhadores consideram que além das funções gerenciais técnicas, o Geplat também deve exercer um papel de aglutinador das diferenças, para que o trabalhador realizasse suas atividades com satisfação, o que conseqüentemente acarreta no aumento em sua produtividade. Acrescentam, ainda, que o espaço *offshore* não pode ser considerado, exclusivamente, como um local de trabalho, mas de vida por 14 dias.

Registram de forma contundente que a maioria dos gerentes de plataformas “estão muito atrasados no tempo”, pois relegam a um segundo plano o lado humano

necessário para se conviver e trabalhar em um regime de confinamento. Nessa direção, constatam que, muitas vezes, os gerentes partem da premissa que no trabalho *offshore* só existem equipamentos e procedimentos operacionais e esquecem que precisam dos trabalhadores. Estes, por sua vez, assumindo um papel de sujeito do seu processo histórico, afirmam: “*sem a gente lá nada funciona*”. Assim, ao mesmo tempo em que a palavra é a “revelação de um espaço no qual os valores fundamentais de uma dada sociedade se explicitam e se confrontam”, mostram o quanto é particularmente ambígua e contraditória essa realidade de trabalho.

A partir da correlação de forças entre capital e trabalho, o gerente ou supervisor ocupa essa posição para mediar esses interesses que são intrinsecamente contraditórios. Assim, premissas, diretrizes e metas de produção são definidas e ele, como representante do capital, tem que coloca-las em prática, atendendo aos trabalhadores, de modo que estes aumentem o investimento no trabalho, de forma alienada, ou seja, aumentem a produção. Esses condicionantes lhes impõem pressões e tensões a serem vivenciadas no dia-a-dia do trabalho *offshore*.

*“O gerente de terra é um cara mais aberto, aceita sugestões, mas o cara que tá lá, não sei se é porque é gerente, fica mais isolado (...). O índice de satisfação<sup>84</sup> da Unidade tá ligado quase que diretamente ao Geplat (...). Geplat que não presta, índice ruim”.*

Considerando que todas as frases que dizemos na vida real possuem algum tipo de pensamento oculto por detrás delas (JOBIM e SOUZA, 2004:136), significa também afirmar que a linguagem que se estabelece nas relações entre gerentes e trabalhadores e/ou equipes são perpassadas por um processo unilateral e unidirecional, de cima para baixo. A linguagem não se constitui exclusivamente da informação, mas do estabelecimento de um processo dialógico nos quais ressaltam “*as expressões faciais, os gestos, o tom das vozes e um conhecimento mútuo do tema (...)*” (JOBIM e SOUZA, 2004:134). Em uma realidade ambígua como é o trabalho *offshore*, a linguagem assume uma importância sem precedentes, pela não dissociação do espaço público e privado.

---

<sup>84</sup> A Petrobras implantou em 1996 uma pesquisa corporativa intitulada Pesquisa de Clima organizacional que buscava aferir indicadores que monitorassem a satisfação dos trabalhadores com as várias políticas e práticas de recursos humanos e com as formas de gerenciamento adotadas. Essa pesquisa passou por uma série de mudanças e é usada por cada Unidade de Negócio da Área de Exploração e Produção como um instrumento para estabelecer o índice de satisfação dos trabalhadores naquela Unidade organizacional.

O efeito da despersonalização além de invadir o período de embarque, é também determinante na imposição de interferências que assolam o período de folgas, conforme depoimento a seguir.

*“(...) era sempre o outro que tava decidindo a minha vida. Então, há uma despersonalização, igual a prisão, você está sob o controle do outro. Então, é o outro é que decide quando você ta embarcado, (...) quando você vai desembarcar, vai trocar (...). Então, você vira um brinquete, uma coisa na mão de quem decide, tão mandando você... não há um respeito a pessoa, as convicções dela, os valores dela, isso me marcou profundamente, essa despersonalização, essa coisa de ... como se eu fosse mais uma máquina ali, que pode ser trocada”.*

O sentido de máquina que invade a auto-identificação do trabalhador *offshore*, além de colocá-lo não como sujeito de sua história, exprime a percepção generalizada de não reconhecimento pelo trabalho que realizam e descrédito em relação ao que pensam e ao que dizem. Athayde (1996) afirma que “no campo social, o reconhecimento do ser é reconduzido permanentemente pelo reconhecimento do fazer”, o que na ausência deste processo, há uma desestabilização e o sofrimento patógeno surge no lugar do prazer. Corroboramos também da conclusão de Losicer e Siqueira (1991) de que a “interdição da palavra” é o efeito de maior impacto subjetivo na formação da identidade *offshore*. Os depoimentos a seguir ilustram a expectativa dos trabalhadores de serem valorizados e reconhecidos pelo investimento que fazem no trabalho.

*“Ela [empresa] funciona, graças a Deus, pelo coração, pelos braços e pelas pernas, que ela tem que são seus funcionários”. Se a empresa não valorizar isso que ela tem, ela não tem nada”.*

*“As pessoas se dedicam muito no trabalho, pra produzir óleo e tem pouco retorno, não são reconhecidas, nem valorizadas e nem elogiadas”.*

*“É um trabalho de risco, confinado e não tem nenhum reconhecimento”.*

*“Eu cheguei a ver um gerente falando sobre o acidente da P-36, falando assim: ‘nada se perdeu ali, porque os poços ficaram preservados’. O cara se esqueceu dos companheiros que morreram, Imagina só?”*

Assim nas plataformas, existe o sentimento de que o período de permanência no local de trabalho é tão penoso que não existem saídas e soluções, restam apenas o desejo e a expectativa de que o tempo possa ser acelerado. Dessa forma, os 14 dias passariam a ser um “tempo morto”, ou seja, um período de vida inexistente. Essa representação se apresenta de forma bastante contraditória, tendo em vista que o trabalhador, como foi abordado no capítulo II, se vê, por toda uma história de construção e tradição na empresa e, particularmente na Bacia de Campos, muitas das vezes como a figura do herói nacionalista que descobriu petróleo em terras brasileiras e hoje integra a equipe que ruma em busca da auto-suficiência nacional. Essa análise também é reiterada por Pessanha (1994:85) ao considerar que, atrelado às marcas decorrentes da especificidade do trabalho *offshore*, existe o sentimento de satisfação e prazer em fazer parte desse mundo, pois além do atendimento às suas necessidades e de sua família, permite também a sua realização profissional.

A situação de intermitência embarque/desembarque gera a percepção de uma vida sem valor e sem significado, pois alguns papéis desempenhados cotidianamente não podem ser exercidos de forma concomitante com outros, vive-se assim uma “vida não completa”. Em algumas instituições totais, como nas prisões e nos hospitais para doentes mentais, existe o sentimento de que o tempo passado na entidade é um tempo perdido, destruído ou tirado da vida da pessoa. *“É tempo que precisa ser apagado; é algo que precisa ser cumprido, preenchido ou arrastado de alguma forma”* (GOFFMAN, 1987:64).

*“Quer queira, quer não, 14 lá dentro equivale a trinta dias porque você fica vinte e quatro horas lá. Você não sai de lá do trabalho e vai pra casa, e vai prum hotel flutuante se desligar de todo problema. Não, você fica lá. Agora, os 14 dias lá realmente são os 14 dias, literalmente, minuto a minuto, segundo a segundo”.*

Esse sentimento se refere não exclusivamente às questões que envolvem as condições de trabalho, mas principalmente pelas perdas de contatos sociais. Na vida social cotidiana, os homens circulam e desempenham vários papéis ao mesmo tempo, o que é completamente cerceado no regime *offshore*, dando a percepção de viver, apenas, um pedaço de sua vida. Goffman (1987) considera que as chamadas atividades de distração poderiam minimizar, mesmo que momentaneamente, a situação real de suas vidas e essa percepção de tempo “morto”.

Normalmente, os homens vivenciam o tempo a partir de situações que demarcam cotidianamente suas vidas, nos vários papéis que desempenham. Assim, suas experiências de vida são entrecortadas pela separação entre lugares e tempos vividos. Sendo assim, a relação que o homem estabelece com o tempo, não é simplesmente cronológica, mas principalmente demarcada pelas formas que vivenciam as experiências de vida no tempo. Assim, no trabalho *offshore*, essa vivência com o espaço e o tempo assume um significado especialmente particular, de um tempo que parece não passar.

A organização do trabalho explora essa percepção e condição, na medida em que os próprios trabalhadores expressam que o ritmo intenso do trabalho lhes dá uma sensação de uma maior rapidez no tempo de embarque. “*É como se o tempo fosse rapidinho*”.

O trabalhador, nessa condição de isolamento, se percebe como um prisioneiro, disposto a aventurar-se, no limite do suportável da vida intermitente, mas optando pelos ganhos salariais, em troca do seu sacrifício e daqueles com quem convive. O efeito que o totaliza, vai gradativamente moldando a sua identidade num processo contínuo e crescente de alienação. Numa primeira fase, que vai provavelmente até os cinco ou oito anos iniciais de embarque, ainda se questiona sobre o custo de sua vida fragmentada. Em uma etapa seguinte, reverter significa tomar uma decisão para desembarcar, o que torna-se muito difícil de ocorrer. O que mais se ouve é: “*minha vida está toda estruturada desse jeito, agora é tocar, é ligar o automático (...)*”. Assim, a alienação enquanto um processo social pelo qual “*a humanidade no seu processo de reprodução produz sua própria desumanidade, sua própria negação enquanto ser humano*”, do

mesmo modo produz e reproduz não mais um trabalhador sujeito de sua história, mas um sujeito máquina, automatizado e totalizado.

O depoimento abaixo apresenta dois aspectos cruciais na passagem do mundo *offshore* para o mundo terrestre. Um deles se refere ao impedimento, momentâneo, de exercitar a própria autonomia – liberdade de ir e vir e, um segundo que aponta para a dificuldade de desligamento do regime de trabalho, mesmo no período de folgas, uma vez que o efeito que totaliza interfere, de forma contínua e intermitente, na vida do trabalhador.

*“(...) o ser humano não nasceu pra viver confinado. Nós não somos uma máquina pra deixar sua liberdade. (...) Você chega lá a bordo, você desliga um botão e esqueci o meu problema. O ser humano não é. E o ambiente confinado, ele não te permite saídas rápidas. Aqui em terra, se eu tiver um problema, se eu precisar ir a um banco, precisar ir a um hospital, se eu tenho um parente ou um conhecido ta precisando de uma ajuda urgente, eu tenho como eu conversar com meu gerente e preciso dar uma saída aqui rápida e você sai e resolve e na plataforma não. Então, o confinamento é o ponto negativo”.*

A impossibilidade de ter livre trânsito entre os espaços *offshore* e terrestre destaca que cada um a seu modo tem diferentes razões para estar e permanecer nesse regime de trabalho e possuir diferentes visões e atitudes com relação ao mesmo. Assim, “o trabalho não é, portanto voluntário, mas compulsório, trabalho forçado. (...) torna-se meio e não primeira necessidade de realização humana (...)” (ANTUNES, 1998:125). Nesse processo contraditório, o trabalhador alienado não se vê implicado, mas ao mesmo tempo, se percebe isolado, sujeitado e não sujeito.

*“(...) o que não é bom, pra mim, ao meu ver são os 14 dias lá dentro que, não tem dinheiro que pague a sua liberdade, né; eu gosto muito de liberdade. Então, não tem dinheiro nenhum que pague a falta dessa liberdade. E lá a gente fica confinado, quer queira, quer não (...), você fica lá trabalhando, envolvido, tem as brincadeiras, tem o lazer, tem o trabalho, tem os amigos e tal. Mas, na verdade, você ta num ambiente que não é o seu, né; você ta confinado. Qualquer problema que tiver*

*em terra com uma família, um familiar seu e tal, você não tem a imediata saída; dependendo do horário, dependendo da hora, do dia e tal”.*

Embora a liberdade enquanto a possibilidade de escolher com autonomia, de modo consciente e livre entre estar no mundo de casa ou da rua (DA MATTA, 1991:98) seja sempre relativa, no trabalho *offshore* essa possibilidade além de se agravar, se submete a determinação de uma escala de trabalho. Isso é indicativo de uma lógica produtiva que não estabelece uma posição intermediária entre estes dois universos, mar (rua) e terra (casa). Quem ou o que vai permitir que o trabalhador possa migrar temporariamente para o território de sua casa é o calendário.

*“(...) É como viver em capítulos. (...) nossos desejos, nossas vontades estão sendo definidos em pacotes de 21 dias. Você não vive os 365 dias do ano, você vive pedaços desse ano, que vão se encaixar, da forma que a empresa quiser. Você não pode escolher, querer embarcar. Pra mim fica insuportável, então, às vezes eu brinco que a nossa vida de embarcado quem define é a escala. Então, somos quase escravos dessa escala”.*

*“Nós somos mandados e governados pelo nosso calendário (...)”.*

*“O que marca mais esse regime de trabalho, são muitas datas que a gente perde de estar com a família. Aniversário de mãe, filho, esposa, namorada, pai, do amigo (...). No Natal, no Ano Novo e pra alguns o carnaval (...). Eu via colegas ficarem desolados. O que marca muito no trabalho é esse lance de perder muito o contato de certas pessoas no período festivo (...)”.*

*“Eu cheguei a comprar a fantasia [escola de samba] da Caprichosos de Pilares<sup>85</sup>, no ano que ela foi campeã, mas tive que embarcar (...)”.*

---

<sup>85</sup> Caprichosos de Pilares é uma escola de samba da cidade do Rio de Janeiro, que se situa no bairro de Pilares.



Estar impossibilitado de participar de eventos de significativa carga simbólica, como alguns citados acima, constitui um enorme sentimento de frustração para os trabalhadores e aqueles que deixa em terra.

A ambigüidade de significados que perpassa o mundo *offshore*, remete o trabalhador à condição de prisioneiro de um regime de trabalho que contraditoriamente o encarcera e o liberta. Essa concepção de prisão pode posicioná-los como os novos escravos de um mundo que apenas os reconhece através dos recordes, dos prêmios e dos desafios, mas os desconhecem enquanto sujeitos de uma experiência particular em que vivem. Passam a ser escravos de sua própria experiência e “ficam simbolicamente confinados” (LOSICER, 2001:4)

*“(...) até hoje ainda vejo as pessoas falando isso, quando pra algumas pessoas a palavra seria prisão, prisão voluntária, quando a aeronave chega no aeroporto, as pessoas geralmente falam assim: começou a minha liberdade condicional por 21 dias, por 14, quanto for, porque você ta condicionado aquilo, porque acabou aquele tempo, você já volta, a pessoa, na realidade, ela nem se desliga, ela acabou de chegar na folga e ela já ta pensando quando vai voltar.”*

O ciclo embarque/desembarque, além de desorganizar a vida social, cultural, educacional, esportiva e o lazer, também interfere de modo incisivo no relacionamento conjugal. Enquanto que para alguns trabalhadores, o distanciamento da família, de modo intermitente, pode gerar desestruturação familiar, levando a dissolução do relacionamento, para outros, a sensação de ausência irrecuperável do tempo e espaço, por parte do trabalhador, o coloca confinado em suas angústias, sendo exigido que se submeta a um novo condicionamento, agora, distante do sistema contínuo que não admite a ocorrência de falhas.

*“(...) durante um período, houveram algumas complicações na minha vida pessoal, (...) junta porque o trabalho offshore queira ou não ele envolve a família, e eu acabei me separando do meu casamento, e isso foi um fator complicante. Não chegou a me desequilibrar, mas me balançou emocionalmente”.*

Losicer e Siqueira (1991) consideram que apesar das plataformas estarem submetidas a um efeito que as totaliza, por terem alguns traços característicos das instituições totais citadas por Goffman (1987), as particularidades existentes nesse espaço institucional evidenciam diferenças determinantes, porque o sujeito embarcado além de optar por ser um “prisioneiro voluntário” “*disposto a aventurar-se a trabalhar e viver nos confins do mundo psíquico, no limite do suportável, no fascinante e insano mundo das plataformas*”, entendem que o trabalho *offshore* se configura como uma patologia das fronteiras, “própria das situações extremas, que gera adaptações forçadas e igualmente patológicas, mesmo sem manifestação exterior”, posicionando o trabalhador num mundo de fronteira entre o normal e o patológico (psicoses e neuroses). Assim, esse quadro psíquico se caracteriza nessa região de fronteira, por um sistema de defesas e não por uma patologia característica dessa realidade.

O processo de inserção no mundo *offshore* se dá de forma gradual. Inicialmente, o trabalhador se entusiasma pelas expectativas do “novo, do trabalho diferente”, de uma condição salarial<sup>86</sup> que eleve significativamente suas condições de vida de sua família, de poder gozar de 21 dias de folgas remuneradas, de estar empregado na maior empresa da América Latina e de todas as representações já vistas no capítulo 1, e que vão delineando, ao longo dos anos, sua identidade e tornando mais difícil, a cada embarque, romper com esse mergulho no mundo *offshore*. Pessanha (1994) compartilha dessa concepção, por considerar que o impacto da organização do trabalho sobre esses trabalhadores é muito maior que as questões que envolvem as inovações tecnológicas nos processos de trabalho.

Alguns “borrachos<sup>87</sup>” afirmam que apesar da alta qualidade e consistência do aprendizado no regime *offshore*, não se vêem nessa mesma condição de trabalho como os seus colegas mais antigos, que embarcam há mais de 15 anos. Entendem que essa experiência marítima é uma etapa, uma fase passageira.

---

<sup>86</sup> A remuneração de um trabalhador *offshore* depende do tipo de cargo, do nível ao qual está posicionado neste cargo, se trabalha na jornada de turno ou não, se possui alguma função de supervisão, coordenação ou gerencial. O salário em média cresce em torno de 100% em relação ao salário dos que trabalham em terra.

<sup>87</sup> Apelido dado aos empregados novatos, independentemente do cargo, com no máximo cinco anos de embarque, pelos trabalhadores mais antigos. Essa denominação também é dada aos operadores novos das refinarias de petróleo (FERREIRA e IGUTI, 1996:107).

*“(...) eu to com 3 anos só, e não pretendo ficar o tempo que os senhores ficaram, com certeza. (...) a vida é uma só, você perde... Um mês tem 30, 14 você fica embarcado, você fica longe dos seus filhos, você fica longe de sua esposa, de seus familiares. É um local de aprendizagem, agora não é um local pra você ficar definitivamente.*

*“(...) eu não vejo assim como carreira (...). não vejo futuro pra mim. Eu pretendo assim terminar a faculdade (...) Mudar o trabalho, ir pra uma outra Unidade (...)”.*

*“(...) O trabalho eu gosto do que faço, mas não é minha paixão”.*

Onde vive o trabalhador *offshore*? Onde ele está? Muitos relatos sinalizam que esses milhares de homens vivem em um espaço e tempo transitórios entre o mar e a terra. Viver na fronteira desses dois mundos é se situar num “território de ninguém”<sup>88</sup> (LOSICER, 2001), a não ser daqueles que vivem nas mesmas circunstâncias. Cada um ao seu modo, ao longo dos anos, vai se impondo as perdas do seu mundo de origem, mas que ainda permanece pertencendo. Sendo assim, o embarcado se situa diante do mundo de terra que não consegue reconhecer sua singularidade, seja pelo significado simbólico que ao longo dos anos vai internalizando, seja pela intenção de preservar a família e os amigos do reconhecimento dos riscos inerentes ao próprio trabalho e realidade.

---

<sup>88</sup> Losicer afirma que: “Funcionalmente adaptados ou patologicamente descompensados, a experiência subjetiva de viver neste imaginário “território de ninguém”, próprio das fronteiras, produzia nos embarcados um inefável sentimento de existir em ‘outro mundo’ e possuir um ‘outro eu’”.

### 3.3. Síndrome de *Offshore*

Há aproximadamente vinte e três anos, em 1983, o engenheiro da Petrobras Leonel França, apresentava em um “Encontro Técnico da Bacia de Campos”, um documento intitulado “*Síndrome de Offshore*”, que sistematizava uma série de preocupações que emergiam, já naquela época, sobre a peculiaridade da realidade *offshore*, afirmando que se tratava de “uma doença coletiva e progressiva, cujo diagnóstico e terapia a medicina clássica desconhece”.

Vale ressaltar que algumas destas questões, além de permanecerem presentes até os dias de hoje, assumiram novos contornos e foram gradativamente configurando a identidade dos trabalhadores *offshore*.

O que é a Síndrome de *Offshore*?

É uma síndrome que apesar de não ser reconhecida pelo órgão previdenciário, é caracterizada por desequilíbrios e problemas psíquicos que geram situações nas quais os trabalhadores não têm mais condições de retornarem para esse regime e, em algumas situações, para qualquer outra atividade.

*“(...) Paralelamente a todos os desequilíbrios, a síndrome offshore apresenta sintoma de angústia causada pela falta de perspectiva da mudança de local e regime de trabalho. (...) esta angústia causa uma queda de rendimento impressionante (...). A motivação para o trabalho cai a níveis alarmantes”.* (FRANÇA, 1983)

Entende que essa síndrome invadia não somente o trabalho na plataforma, mas desde o processo de preparação para o embarque, principalmente se os trabalhadores optassem (na época) pelo transporte marítimo, pois era uma “*viagem que é um verdadeiro desafio ao estômago*”, ou se fosse de helicóptero, deixava a família apreensiva, pois não se sentiam seguros. Além disso, não conseguiam acompanhar o crescimento dos filhos, somente “por batelada”; tinham que após embarcar, alterar rapidamente todos os hábitos, tendo em vista a convivência forçada com muitos outros trabalhadores e correndo o risco de “se tornarem alienígenas entre os seus pares”; de dobrarem ou triplicarem a quantidade de alimentação ingerida se comparada com o

período de folgas e que os hábitos de lazer estariam já definidos de acordo com as opções existentes em cada plataforma.

A Síndrome de *Offshore* enfatizava desde a precariedade ou inexistência de preparação dos trabalhadores para enfrentarem o novo ambiente de trabalho nas plataformas marítimas, na sua fase de pré-operação até a adoção de um modelo gerencial-técnico que definia que de todos os serviços deveriam ser feitos na própria Unidade marítima. Além de resultar em um número elevado de trabalhadores embarcados, gerou um total nível de desconforto, principalmente por estarem em um local confinado, sem acomodações adequadas para dormirem e realizarem suas refeições.

*“(...) eram 200 pessoas de efetivo. A gente ia para uma plataforma destas, desconforto, porque você estar confinado com conforto é uma coisa, agora você estar confinado, quase batendo cabeça um com outro, quase com cama quente e com muitas pessoas em lugar fechado é horrível, você tinha que dizer às 11 horas é a primeira turma de almoço, outra às onze e meia, porque senão não dava. Era horrível”.*

(FRANÇA, 1983)

Destacava também a necessidade da empresa adotar uma política que atendesse às particularidades da realidade *offshore*, uma vez que o nível de insatisfação dos trabalhadores era significativo e compartilhado por toda comunidade de trabalho.

Acrescentava ainda sobre a existência de um sentimento “popular” sobre o trabalho *offshore*, partilhado por todos que lá estavam e tenta retratá-lo afirmando o seguinte:

*“sem conseguir resolver o problema de superlotação nas penitenciárias, decidiu-se comutar pela metade todas as penas dos detentos. Perguntou-se, então, como seria feito com os condenados à prisão perpétua. A resposta veio: isto é fácil basta embarca-los 15 por 15!” . Acrescenta, ainda, “Exagerando, este é o sentimento latente na maioria dos que trabalham nesse regime que citamos. (...) está ocorrendo realmente este sentimento? Se está ocorrendo, quais são as*

*suas causas e efeitos? Como fazer para evitar esta síndrome de offshore? (...)*". (FRANÇA, 1983)

Acrescenta, ainda, que existia necessidade de preparar os trabalhadores para esse regime permanente no mar e que a síndrome estava apenas no seu início.

Vale salientar que muitas observações existentes nesse documento sofreram uma série de transformações, principalmente, no que se refere às condições da hotelaria em geral, camarotes, refeitórios, alimentação, limpeza etc, mas uma boa parte delas permanece até hoje, atravessando a identidade desses trabalhadores.

### 3.4. TPE, TPD

Embarque e desembarque são momentos de passagem que demarcam, para o trabalhador *offshore*, despedidas e recomeços. Seja despedida dos 21 dias de folgas, do mundo de terra, da convivência familiar, social e afetiva para retorno ao mundo marítimo; seja o movimento oposto, de volta ao território tão desejado e a convivência tão aguardada.

*“Nós temos TPE – tensão pré-embarque e TPD – tensão pré-desembarque”.*

TPE e TPD são “síndromes<sup>89</sup>” que acometem os trabalhadores *offshore*, durante os dias que antecedem o período de embarque ou de desembarque, respectivamente. Esses dois tipos de tensões ocorrem de forma sistemática ao longo dos anos. Particularmente, a TPE foi mencionada, à exceção de um único trabalhador, por todos os demais como uma ocorrência que se faz presente e incorporada às suas vivências.

---

<sup>89</sup> São denominações usadas pelos trabalhadores *offshore* para caracterizarem as alterações psicossomáticas que ocorrem no período antes de embarcarem e quando da proximidade do desembarque. Estamos considerando-as como síndromes que acometem os trabalhadores *offshore* sem, no entanto, até o momento, não ter nenhum respaldo por parte do órgão previdenciário.

*“(...) Dois, três dias antes do embarque, é uma sensação desagradabilíssima. É aquele negócio (...). Você ao desembarcar você procura esquecer um pouco a plataforma e passa a conviver num novo ambiente e de repente quando você se vê na eminência de ter que voltar para o trabalho sabendo que você vai encarar 15 dias, em confinamento, isso de alguma forma cria uma certa angústia, um certo, eu vou dizer assim, uma certa depressão. É bem verdade que isso é uma coisa assim, eu diria até que incontrolável, porque é uma coisa que acontece, acontece e paciência. Mas isso é até o dia que você embarca. Depois que passou 1 dia, 2 dias embarcado, acabou isso. Aí começa a contagem regressiva, exatamente. Agora tensão pra desembarcar”.*

A angústia a qual o trabalhador se refere, expressa um estado de tensão interna que é experimentado por este, “como desagradável e penoso”. Wisner (1987) estabelece uma diferenciação entre ansiedade e angústia. Entende que poderia substituir a concepção de ansiedade por “medo”, mas que não o faz pelas conotações pejorativas ligadas a este. Portanto, a ansiedade diz respeito a um estado de expectativa de um acontecimento potencial que poderia colocar em perigo a própria integridade do sujeito. É uma resposta a um risco, a um perigo latente que pode, em algum momento, vir a se concretizar. Constitui-se numa ameaça que está situada fora do sujeito e é independente de sua vontade. Retornaremos a abordar esse conceito no capítulo V sobre estratégias defensivas adotadas pelos trabalhadores *offshore*.

A angústia é também um estado de espera, mas a ameaça é subjetiva, de origem individual e endógena e, está relacionada à estrutura da personalidade de cada pessoa (WISNER, 1987).

O estado de ansiedade que assola os dias de pré-embarque invade não somente a vida do trabalhador, alterando seus comportamentos e rotinas, mas afeta também suas relações sociais e afetivas.

*“Antes do embarque, a gente fica meio calado, muito quieto, não conversa muito, quase que preparando uns dois dias antes. Na minha opinião, o meu comportamento é esse. (...) daqui há pouco eu vou ter que ir lá cumprir o meu dever e tal. Só que com aquele negocinho na*

*cabeça, 'caraca mais que droga tenho que me afastar' e tudo e aí as pessoas que estão à nossa volta fica também, 'o quê que foi? É por que vai embarcar?' É eu falei: 'Ah, mas não fica assim, daqui a pouco você está de volta, são só 14 dias e tudo'. Mas aí engraçado, quando a gente, chega, pronto. Acaba aquela angústia e tudo, acaba, parece que a gente também, (...) fica aquela coisinha de você poder pegar teus problemas e colocar de lado e ver uma outra coisa."*

A TPE é uma síndrome extremamente "democrática", pois atinge a todos, sem distinção de raça, gênero, idade, escolaridade e estado civil. Tende a se manifestar de diversas formas, inclusive por reações de natureza física, psíquica ou psicossomática. Diferenças vão existir nas particularidades de suas manifestações, tendo em vista as vivências, individuais e coletivas em cada equipe de trabalho, mas o processo ocorre de forma muito semelhante.

*"(...) eu lembro uma vez antes de embarcar me deu até febre. Do nada mesmo. Antes de embarcar geralmente o cara, acho que a maioria tem esse tipo de preocupação também. Cada embarque é um (...) a gente não sabe o que vai acontecer?"*

Diante do desafio do imprevisível, da fragilidade humana frente às condições materiais de existência dos homens, a TPE se caracteriza como uma forma psíquica de resistência individual, frente ao sofrimento e a busca de prazer.

Siqueira (1997), ao estudar sobre os efeitos do trabalho *offshore* na família, conclui que o stress e a tensão decorrentes do desgaste do processo de trabalho em situação de risco se manifestam na etapa do pré-embarque. A ansiedade gerada a partir das experiências vivenciadas num espaço confinado e de alto risco cria um estado de tensão que invade as relações familiares.

*"(...) a minha mãe virou pra mim e disse: estamos na semana do embarque? Ela falou que eu fico meio diferente, fico mais calado... Eu sei que eu fico, mas eu não sabia que as pessoas percebem. Mas é normal, eu fico um pouco mais ansioso, minha ansiedade é em chegar"*

Sevá Filho (2000), além de corroborar das observações do referido estudo, acrescenta que os outros profissionais que vivem no *offshore* do norte fluminense, como



marítimos e mergulhadores (FIGUEIREDO, 2001), também compartilham dessa síndrome.

A TPE exprime a ambigüidade entre sofrimento e prazer, gerada pela iminência do rompimento de laços de afetividade, de amizade, conjugais, de companheirismo etc, que o trabalhador deixa em terra. A irritabilidade, distúrbios do sono, a culpa, a quietude, o isolamento, a depressão são alguns dos sinais que, periodicamente, dominam o trabalhador e as pessoas que estão a sua volta nesse período.

*“(...) em relação à família, (...) Eu acho que interfere. Interfere porque, sabe você fica diferente. Acho que cai um pouco a sua, como eu diria, você fica meio (...) tipo entristecido. Mas confiante de que você precisa ir, não tem jeito. Então, é claro que isso reflete, reflete, você não é a mesma pessoa, pelo menos nesse periodozinho. (...) esse entristecimento, nesse período (...) é a mesma coisa ao longo do tempo”.*

Como já mencionamos, as muitas tensões existentes no mundo *offshore* invadem o mundo de terra. A TPE, como um desses momentos de passagem, explicita sentimentos vivenciados que estão presentes na sua dinâmica de vida social. O grupo familiar e outros grupos de convivência mais próxima vão compartilhando de forma intermitente essas vivências subjetivas.

*“(...) três dias (...) eu já começo a ficar meio estressado, (...) me aporrinho por pouca coisa (...) qualquer coisinha já te enche o saco, você reclama, se tiver um carro estacionado perto da sua garagem, não está nem na frente, você reclama por que o carro está estacionado perto da sua garagem. (...) a minha mãe já se acostumou já me ignora já, nem leva a sério mais. A minha noiva também não me leva a sério, sacaneia pra caraca, eu fico puto. Mas aí é essa coisa do pré-embarque, eu acho que é mais a coisa responsabilidade, eu sou muito sistemático já separa a passagem muito tempo antes e tal, prepara a mala toda certinha, a preocupação de estar no dia lá, talvez também aquela ansiedade de saber que você vai ficar 14 dias lá e daquele tempo pra cá você só vai poder ligar pra saber como é que estão as coisas, não vai ver ninguém. Então, é um estresse danado. (...)já é uma*

*fase minha já. Estou tentando melhorar faz um tempo pra ver se eu paro um pouco com isso mas por enquanto está na mesma”.*

*“Quem tem filho também de idade que dá pra perceber (...) também é muito difícil. A minha filha menorzinha, ela percebia a diferença quando eu tava próximo a embarcar, aí ela mesmo perguntava: pai você já vai? Tinha que ajeitar a mala, uma roupa, coisa e tal”.*

### **3.4.1. Como esses trabalhadores enfrentam os efeitos da TPE?**

A TPE se manifesta de forma isonômica, tanto nos mais experientes quanto nos “borrachos”. Cada um ao seu modo vai estruturando formas de lidar com as rupturas impostas pela condição de confinamento.

Para alguns trabalhadores, a TPE tende a ter reduções significativas na medida em que os laços de amizade, na plataforma, vão sendo fortalecidos ao longo dos anos. O trabalhador, gradativamente, vai criando mecanismos para lidar com a própria ansiedade, tanto em relação ao pré-embarque quanto ao pré-desembarque. Consideram, ainda, que existe um período mínimo, que varia de 5 a 8 anos, de embarque para que esses efeitos sejam minimizados.

*“(...) antigamente, quando ia chegando o período de embarque, (...) meu astral já tava caindo bastante. Eu saía, mas não me divertia (...). Logo no início que eu comecei a embarcar, porque eu não me acostumava mesmo de ta trabalhando embarcado, sempre gostei mais de ficar em terra, mas (...) salário, a folga (...). Só que com o tempo, a amizade, do grupo, a gente se encontrava aí (...) já tava mais ambientado no trabalho, eu não esquentava mais com isso. Inclusive quando o tempo fechava justamente no período que eu tava pra desembarcar (...) aí me dava um desespero, eu doido pra ir embora, aí eu ia ter que ficar mais um dia ou mais dois, (...) hoje acabou isso tudo*

*(...) Eu acho que depois uns 8 anos (...) uns 5, ... 8 anos depois (...) eu já tava assim (...) já tava legal (...)."*

Outros, ainda, julgam que independentemente das relações sociais e dos vínculos criados na plataforma, o estado de desconforto que antecede o dia do embarque não apresenta alterações, permanecendo com a mesma intensidade ao longo dos anos, até para os profissionais mais experientes que estão nesse regime há cerca de 20 anos.

*"(...) Ninguém acostuma embarcar. Se você perguntar a qualquer pessoa que embarca há 20 anos, você acostumou? Não. É véspera de embarque (...) 2, 3 dias, perto do embarque (...). Nós embarcamos terça-feira. Domingo, não olhe muito pra mim não que eu já começo a desconfiar. Pelo menos comigo acontece isso. Quanto mais no dia, é fogo. Porque, olha eu vou te contar: você às vezes você dormir do lado da mulher em casa, tem dias que você se apurrinha, a mulher toda cheirosa, você vai dormir lá na sala, com raiva, imagine na plataforma? Você fica 14 dias dormindo do lado de 3 macho, roncando?"*

A utilização de bebidas alcoólicas nos dias ou na própria noite que antecede o embarque é uma conduta considerada bastante rotineira e sistemática, adotada como forma de buscar uma compensação pelas privações aos quais ficarão submetidos. Profissionais terceirizados, como é o caso dos mergulhadores da Bacia de Campos, também buscam o álcool com esta finalidade (FIGUEIREDO, 2001). Sevá Filho (2000:184) compartilha dessas colocações, afirmando a proporção relevante de práticas de automedicação e dependência química, com destaque para o alcoolismo.

*"(...) tenho um colega (...) três dias antes de embarcar ele bebia direto, era sempre isso. Eu achava aquilo meio complicado, achando que poderia acontecer comigo. Mas depois dos 8 anos embarcado, começou a acontecer comigo, dias antes de embarcar, 3 dias antes de embarcar, 3 dias logo depois que eu embarcava, eu ficava com uma tosse improdutiva. E antes de desembarcar também e 3 dias depois que tava em terra ainda ficava. E comecei a perceber que isso era tensão do embarque, aí eu comecei a mudar um pouco o estilo de vida, comecei a*

*buscar algum tipo de atividade, além de estudo, além de minhas atividades normais do dia-a-dia (...)*”.

Existem também aqueles trabalhadores que fazem mudanças no estilo de vida, buscam atividades físicas, esportivas, esotéricas, religiosas, enfim, algum investimento que minimize esses sintomas.

Uma outra conduta é um processo de antecipação do próprio regime de confinamento, mas residencial. Busca não estabelecer contatos com outras pessoas que não seja da própria família, não tem disponibilidade para resolver questões do cotidiano, não sai de casa. Inicia, ainda junto da família, uma fase de pré-confinamento.

*“(...) dois dias antes de embarcar você começa, sabe, (...) tipo assim (...) Não vou ao banco, não quero saber mais disso, não quero mais saber mais daquilo. E começa a concentração pra você fazer o embarque (...) dois dias pra embarcar, (...) em casa, enclausurado, dentro de casa, brincando com meus filhos, com a minha mulher (...) alguma coisa pra fazer, (...) só vou fazer depois, né. Então, eu acho que isso acontece com 90% do homem offshore. E tudo embola (...) durante o finalzinho da tua folga. Embola tudo, não vai dá tempo e eu tenho que embarcar. Aí entra nessa, nessa neura de ter que resolver. Eu não quero saber; se tiver problema, larga pra lá. (...)”*

As síndromes explicitam uma vida polarizada e submetida às tensões contraditórias, específicas da ambigüidade de suas vidas. A esses “momentos de passagem”, quase obrigatórios, aos quais se associam sentimentos de dúvida, desejo, obrigação etc, a linguagem e as expressões são atravessadas por alterações de humor (alegria/tristeza), distúrbios do sono (insônia/sono sobressaltado), e de apetite perturbações no aparelho digestivo, dentre outros.

*“O último dia de folga pra mim, já é pra pensar arrumar uma mala, aí fico meio triste, mas vai fazer o quê? Tem que ir. Aí vou já pensando nos 21 de folga, vou fazer minha missão lá e vou voltar”*.

Os trabalhadores, ao seu modo, vão criando alternativas e estratégias que visem superar as tensões oriundas da polaridade e ambigüidade.

Viver na transitoriedade entre os dois mundos traz reflexos não somente para o trabalhador, mas também para a sua família, nas expressões mais triviais do dia-a-dia. Siqueira (1987) identificou no estudo junto aos familiares dos trabalhadores *offshore* algumas dessas manifestações que assolam a vida privada, quais sejam: alterações na rotina familiar; distanciamento no relacionamento familiar, com expressão associada de instabilidade e tensão emocional da família (medo, solidão, insegurança e sentimento de desproteção); e problemas no relacionamento conjugal.

A TPE, além de acometer o trabalhador, também se manifesta nos filhos, principalmente nos menores. Reações psicossomáticas ou de rejeição a figura paterna são alguns exemplos mais explícitos de uma TPE infantil que poderá se mostrar “intransmissível e intraduzível” para a linguagem do mundo adulto.

*“(...) meu primeiro filho, quando eu embarcava, ele começava a dar febre, toda vez (...)”.*

*“(...) a rejeição ao pai logo que desembarca é evidente (...) quando começa a acostumar de novo, já tá na hora de embarcar novamente. A criança se sente abandonada”.*

Bartolotti (1999) constatou que o trabalho embarcado ocasiona uma série de problemas para os filhos dos trabalhadores, pois a criança em seu estágio de desenvolvimento não é capaz de verbalizar todos os seus sentimentos e entender que o trabalho *offshore* impõe uma dinâmica de vínculos paternos de forma fragmentada.

Nesse sentido, o confinamento extrapola o mundo do mar, se instala no mundo de terra, pois é uma experiência que se inicia, simbolicamente, antes mesmo de ocorrer de fato, com reflexos importantes na educação e formação dos filhos e no convívio afetivo.

Na inevitabilidade do embarque, o trabalhador se transfere física e simbolicamente e se isola no mundo *offshore*.

*“Eu faço isso lá, eu pego, quando eu subo, eu pego todos aqueles problemas é, prova, às vezes uma discussão com a namorada, um desentendimento com alguém, eu pego tento abstrair<sup>90</sup> tudo isso e*

---

<sup>90</sup> Abstrair significa, neste contexto, deixar de lado, não pensar sobre esse assunto no momento.

*coloco na cabeça, pára, é a plataforma, quatorze dias pro meu trabalho acabou. (...). Então eu começo a estudar, coisas técnicas, matérias envolvendo elétrica. Isso me ajuda muito, por que eu mantenho ocupada minha cabeça, vou evoluindo lá dentro e tudo. Eu sou tão rigoroso com isso que às vezes, eu esqueço de ligar pra casa (...).”*

Esse mergulho alienante transcorre até alguns dias imediatamente anteriores ao desembarque, pois nesse período muitos trabalhadores começarão a apresentar um novo sintoma: a TPD. Este se constitui em um misto de euforia e ansiedade que contagiam até mesmo aqueles que ainda não estão próximos de “descer”. “Subir e descer”, na linguagem *offshore*, significa, respectivamente, embarcar e desembarcar.

*“(...) você começa a perceber que seu grupo está indo embora, está todo mundo cantando, já no banheiro coletivo, tu já vê que têm umas cinco, seis pessoas cantando. Aí você já fica, caraca está todo mundo pra desembarcar, você vê um sorriso diferente um tratamento melhor e aí está preparado?”*

*“(...) quando eu vou descer (...) três dias antes (...) pode me xingar: tu é feio, tu é viado, você é uma merda, (...) ta certo, entra num sai no outro, não to nem aí”.*

*“(...) o pré-desembarque é aquela coisa a busca da satisfação eterna né? Tem aquele momento de (...) nasce uma luz no dia, que você vai embora. (...) é um dia extremamente esperado, ele é desejado. (...) modifica as pessoas (...) as pessoas ficam mais felizes mais alegres, relaxam. Existe a brincadeira que o pessoal fala lá, pra quem vai amanhã falta muito (...)”.*

Ao desembarque se associa uma série de expectativas de que no período de folgas, todos os desejos vão se realizar, que vai se alcançar o prazer e a satisfação plena no desempenho dos vários papéis, em terra. O nível de tensão, ansiedade e todos os sentimentos relativos a TPE vão também ficar de folga, aguardando os dias que antecederão o próximo embarque. As brincadeiras mais picantes são bem vindas e o

nascer do dia do desembarque é um momento que simboliza felicidade e alegria para iluminar a todos que vão descer.

Se para alguns, os dias intermediários entre os primeiros de embarque e os últimos para desembarque são considerados relativamente tranqüilos na medida em que o trabalhador já entrou no ritmo da plataforma, para outros o conhecido “décimo dia” acaba se tornando o limite suportável para permanecer embarcado. Em alguns casos existe necessidade, inclusive, de se fazer uso de medicação.

*“Eu passo por isso também, mas eu já passei, (...) Teve uma fase há alguns anos atrás que eu não agüentava ficar mais de 12 dias embarcado não, ficava 11, depois do décimo dia, 11, 12, aí eu começava ficava todo tremendo. Eu a partir do décimo dia, eu falo por mim, desde 97, eu tomo um calmante, um (...), porque não tem mais jeito”.*

Os relatos abaixo mostram que a TPD se expressa em cada trabalhador de formas particulares, mas se concentram principalmente em relações de trabalho mais amistosas, em um estado de euforia que contagia a todos, uma ansiedade criada pelo desejo de chegada do último dia de embarque e uma possível redução da produtividade por não realizar todas as tarefas previstas, deixando para a equipe que vai embarcar as atividades que não se caracterizam como emergências. Vale destacar que o gerenciamento dessa passagem pode implicar uma elevação no grau de intensidade dos riscos. Essa temática – segurança e risco será discutida, posteriormente, no capítulo IV.

*“Quando chego nos últimos (...), a última semana já está dando ansiedade pra vir embora e tal, eu não consigo dormir antes de meia-noite, acordo, olho pro relógio. Pô, está quase na hora de acordar e durmo de novo, as vezes passa da hora, aí eu levanto correndo. Quando está chegando nos últimos dias nada me aborrece lá(...)”.*

*“Nos dois últimos dias, brincadeira! Você fica ansioso. No início não, mas com o passar do tempo, você começa a ficar ansioso pra descer, já não começa agüentar mais, de ficar ali preso e o que você puder passar pro seu back, você vai passar. Só quando pinta alguma coisa de*

*emergência, de urgência que você vai lá resolver. Fora isso, não é contigo”.*

Situações e sentimentos explicitados durante a TPE revelam que a palavra é a chave da compreensão da unidade dialética entre pensamento e linguagem. Assim, na luta que se trava entre as figuras do trabalhador herói e do trabalhador prisioneiro, a palavra, enquanto instrumento da consciência, moldou historicamente essas construções, como um “espaço privilegiado da criação ideológica”. (JOBIM e SOUZA, 2004:126)

Essa estória é contada por sujeitos históricos que, num processo de interação dialógica, constroem cotidiana e coletivamente sua identidade, atravessada, intermitentemente, por síndromes carregadas de expressões e significados.



### 3.5. O desembarque - os 21 dias de folgas

*“(...) nesses 21 dias, 7 ele fica se desintoxicando, 7 ele aproveita e 7 vive da ansiedade e tensão de embarcar novamente. (...) ele tem todo um momento de preparação pra embarcar de novo. (...) Tem um momento de preparação pra desembarcar, que gera aquele estágio do décimo dia,(...) Uma ansiedade logo pra viver (...)”.*

#### 3.5.1. O significado do desembarque

Num primeiro momento, o desembarque para o trabalhador *offshore* simboliza a possibilidade de retomar a convivência em um espaço e tempo estritamente privados. Significa o retorno ao convívio familiar, com os amigos, de restabelecimento das relações afetivas, sociais, culturais e do compartilhamento das alegrias e tristezas com aqueles deixados em terra durante 14 dias.

*“(...) Isso é ótimo, hoje é quarta feira, em plena quarta feira, parece ser domingo pra mim. (...) Ah! e embarque também que você fica afastado do mundo, é como se você tivesse (...), quando você volta é uma sensação parece que mudou o clima entendeu, o ambiente é outro. Seus amigos nunca sabem quando você está, então você tem que sempre ficar procurando o pessoal pra falar, ah! eu estou aqui oh!, vamos fazer alguma coisa (...)”.*

A folga sempre é citada pelos trabalhadores *offshore* como “o lado bom do embarque”, é o que vale a pena após 14 dias de confinamento. É o período sonhado e aguardado por todos.

*“(...) pra mim a parte boa é justamente a folga né, a folga que é legal, tem essa possibilidade. Quem não estuda, quem não tem outra fonte de renda, na folga consegue, dá pra despressurizar legal”.*

Apesar de já estar espacialmente no mundo de terra, ainda encontra-se submetido às pressões psíquicas impostas pela realidade *offshore*. Sente-se, também, sob os efeitos deletérios da condição de confinamento. A percepção de relaxamento vai se estabelecendo gradativamente, pois o trabalhador simbolicamente permanece, ainda, implicado no universo fechado da ordem produtiva.

*“E aí a gente desce e tudo e fica meio aéreo, sente o chão balançar (...). (...) parece que seu corpo ainda está naquele balanço e a gente fica aéreo. (...) os três primeiros dias, em casa, assim se desliga, às vezes está conversando com uma pessoa assim aí pensa no trabalho. O exercício agora é o contrário (...)”.*

Se na fase preliminar ao embarque havia necessidade de uma preparação para permanecer 14 dias em alto mar, a exigência, agora, no desembarque é de busca de outras referências que estruturam a sua vida em terra. Mesmo estando desembarcado, muitas vezes, as sensações físicas permanecem se manifestando como se ainda estivesse frente às adversidades do ambiente do mar. Equilibrar no desembarque o estado de vigília-sono é, por vezes, uma grande dificuldade, principalmente, para os trabalhadores que permaneceram, na segunda semana de embarque, no turno noturno. Isso significa que trabalhava à noite e descansava e dormia durante o dia. Quando retorna para terra, num primeiro momento, vai precisar de um período de tempo para equilibrar suas funções fisiológicas e psíquicas.

*“(...) quando desembarca, você está virado, você demora (...). Eu demoro cinco dias pra desvirar. (...) Isso. Quando você está de noite pra desvirar, demora uns cinco dias pra ficar legal. [Esse legal significa?] É o sono, começar a dormir a noite toda, parar de dormir, sei lá, meia noite, acordar as três horas da manhã e ficar acordado, não conseguir mais dormir. Demora uns cinco dias pra (...) estabilizar. O organismo sente, sente muito, eu sinto muito”.*

É um processo de reinserção na realidade de terra, onde sua família, seus amigos obedecem a uma outra dinâmica de espaço e tempo. Um espaço representado pelos vários papéis desempenhados, de forma concomitante, e um tempo vivido marcado socialmente pelas datas festivas, pelos cerimoniais, pelas experiências de vida. Nesse sentido, o trabalhador *offshore* estava *off* da vida social, fora do espaço e tempo sociais compartilhados. Retornar ao convívio de casa é resgatar o que não pode encontrar no mundo público, no mundo da rua. “*Se no universo da casa sou um supercidadão, pois ali só tenho direitos e nenhum dever, no mundo da rua sou um subcidadão, já que as regras universais da cidadania sempre me definem por minhas determinações negativas: pelos meus deveres e obrigações, pela lógica do não pode e do não deve*” (DA MATTA, 1991:100).

Cada um à sua maneira, tanto o trabalhador quanto aqueles com quem convive, buscam compensações pelo tempo de embarque. Entretanto, nem sempre o regresso ao mundo doméstico transcorre sem divergências, distorções e ambivalências. Siqueira (1997) conclui que ambos (marido e mulher) buscam formas para compensar o tempo de embarque. “*Ele [trabalhador] em busca do tempo perdido, ela [companheira] em busca de reverter o que denomina de ‘egocentrismo’ no marido e, os filhos, através de alternância comportamental e distúrbios psicossomáticos conforme presença/ausência do pai*”. O depoimento a seguir só vem corroborar das conclusões citadas acima.

*“Ele (...) volta pra família e a família funcionava de uma determinada forma, quando ele volta pro seio da família, ele tem que reprogramar tudo, (...) e causa até uma disfunção familiar”.*

Bartolotti (2002) afirma que no momento do desembarque existe uma tensão, durante os primeiros dias, stress e irritação afetando a vida familiar desse petroleiro, mas todo esse quadro se atenua, quando há apoio e compreensão por parte dos familiares e entendimento da necessidade do emprego para sustento da casa.

Enquanto que na plataforma, por 14 dias, o trabalho é inerente a todas as esferas da vida; no mundo de terra, as várias dimensões que compõem a vida dos homens, ocupam espaço e tempo diferentes, o que gera para o trabalhador um confronto entre as duas realidades e, conseqüentemente, um período de adaptação. Este intervalo de acomodação, tanto no desembarque quanto no embarque não acontecem de forma

mecanicista, como um comando *on/off* de um equipamento qualquer. Ocorre um movimento de transição gradual, sob condicional, do mundo *offshore*. Do mesmo modo que as síndromes TPE e TPD, o processo de desembarque ocorre de forma progressiva. É como se o trabalhador estivesse em trânsito. “*No desembarque passa-se da adrenalina total a zero, como no embarque passara-se do zero para a adrenalina total*” Sampaio (1998:76). O regime *offshore*, com todas as suas particularidades, pressupõe níveis de adrenalina mais elevados. Assim, a variação nessa taxa, crescente ou decrescente, é intimamente determinada pelo trajeto a ser cumprido pelo trabalhador, se está subindo ou descendo, conforme relato a seguir:

*“(...) leva dois dias pra relaxar, pra sair daquele momento de transição de desembarque. No primeiro dia, segundo dia, você se sente ainda que embarcado, ainda meio peixinho fora d’água, até voltar a sua vida normal (...). Aí, no terceiro dia (...) agora to em terra”.*

A descontinuidade da sua vida familiar, social e afetiva deixa o trabalhador embarcado “*dividido e optando pelo sacrifício de sua vida pública (na cidade, nos territórios culturais, políticos etc) e institucional (a família, o lar, a sexualidade, a organização ‘normal’ do trabalho etc) e fatalmente confinado num espaço de absoluta indiscriminação público-privado*” (LOSICER, 2003:7). Fora do mundo de terra, enquanto sujeito confinado, o petroleiro tem sua vida totalmente sujeitada ao domínio da ordem produtiva e empresarial.

É incipiente a participação desses trabalhadores em grupos, organizações ou associações nas cidades onde residem, pois o trabalho *offshore*, pela sua característica básica que é o confinamento, condiciona essa desmobilização. Pelo conseqüente afastamento do espaço social e familiar, a maioria dos trabalhadores, no seu período de folgas, prioriza o resgate e manutenção das relações afetivas e materiais do grupo familiar e também aquelas voltadas para o descanso e o relaxamento<sup>91</sup>. (PETROBRAS, 1991)

Seligmann-Silva (1994:55) constatou que trabalhadores em turnos noturnos, em terra, também apresentam dificuldades por vivenciarem um cotidiano diferente, em

---

<sup>91</sup> Pesquisa realizada com amostra de trabalhadores embarcados.

geral, do restante das pessoas. Existem interferências negativas no relacionamento com familiares que tende a se deteriorar em função do cansaço, irritabilidade, desânimo do trabalhador, necessidade deste de dormir durante o dia e se ausentar à noite e, por vezes, nos fins de semana. A sua participação em atividades que demandam uma regularidade de horários, como cursos: eventos em clubes ou em espaços religiosos, atividades em sindicatos ou uma prática esportiva com os amigos que não são do turno, fica extremamente comprometida.

### 3.5.2. As dificuldades e angústias do desembarque

O desembarque é uma experiência complexa tanto para o trabalhador quanto para aqueles com os quais convive nesse período. O descompasso que a vida *offshore* impõe ao trabalhador leva-o a criar uma visão mágica e idealizada, quase utópica do período de desembarque. No entanto, gera vivências subjetivas que advêm do sentimento de solidão, frustração e da impossibilidade de poder compartilhar os usufrutos de seu trabalho.

*“(...) dificuldades de chegar e querer fazer alguma coisa e não poder, por que todo mundo está lá no sentido da vida e você chega em outro. (...) chega, vamos pro bar, vamos beber vamos pra festa e tal. ‘Não cara, que é isso? Amanhã é quarta, amanhã é segunda’ e a gente totalmente fora da ordem”.*

Essa incompatibilidade entre o seu tempo vivido e a distribuição temporal das atividades daqueles com quem convive pode ser considerado como um fator de estresse para ambos os lados. Assim, a autopercepção de que está *off* do contexto da vida social pode estimular a criação de hábitos solitários ou de isolamento criando assim uma realidade de confinamento simbólico.

*“(...) antes pra poder ir pra uma festa a gente tinha que juntar um dinheirão e hoje a gente vai pra festa, quer chamar os amigos e*

*ninguém pode ir. (...) vamos acampar (...) aí começo a ligar pros meus amigos, não dá, ta todo mundo fazendo alguma coisa. Então eu me sinto até excluído às vezes, por que o quê adianta você ter um emprego, mas os seus amigos anteriores (...) às vezes a gente se distancia um pouco”.*

*“(...) quando chega aqui você quer fazer tudo isso que você não faz lá. (...) rever seus amigos, sua namorada, (...) ficar com seu pai, com sua mãe e não dá tempo pra tudo (...) aí você sente um sentimento, meio frustrado”.*

A ansiedade e as expectativas tão aguardadas de liberdade, de reencontro dos espaços de socialização, quebra das rotinas e disciplinas, de compartilhamento das experiências pitorescas *offshore* e de “colocar em dia” a vida sexual e afetiva, implica um reordenamento da lógica de vida das pessoas com quem convive ou pode gerar sentimentos de frustração, pela impossibilidade de realizá-las.

Compatibilizar as expectativas e desejos dos trabalhadores *offshore* de usufruto de suas folgas de acordo com o que foi planejado durante o embarque, pode ocasionar desilusões e tristezas, pois as pessoas com as quais se relacionam, em terra, não têm total autonomia para gozarem os 21 dias de folgas, do mesmo modo que estes trabalhadores.

*“Ninguém vai faltar trabalho, ninguém vai faltar aula pra poder ficar com você, pra poder conversar com você. Aí marca uma coisa, mas a pessoa que ta relacionando, não pode, e você fica meio (...)”.*

Cabe destacar que o compartilhamento compulsório do espaço coletivo das plataformas tende a condicionar no período de folgas a busca de privacidade e a manutenção de poucos contatos com os colegas de trabalho, no sentido de estabelecer um distanciamento, uma ruptura total entre o espaço de trabalho e o de descanso, na tentativa de apagar essa lembrança, durante esses dias, de sua memória. No entanto, muitas das vezes estes colegas se constituem nas pessoas mais próximas que estão disponíveis nesse momento.

*“Aí acaba que você fica em casa e não fizer alguma coisa também, não procurar fazer uma faculdade ou um curso, você vai fazer o quê*

*sozinho? Ou então tu liga pra quem está embarcado, mas você não quer ver aquela pessoa, (...) que é uma forma de lembrar (...)*”.

Por vezes, encontrar os amigos de plataforma acaba sendo também uma tarefa difícil, principalmente para aqueles trabalhadores que residem em cidades mais distantes em que a vivência *offshore* não faz parte de sua realidade. Quando existe na cidade um clube dos empregados da Petrobras (Cepe<sup>92</sup>), este passa a ser um local de encontro para os que querem rever os amigos de trabalho e favorecer os contatos entre os familiares que compartilham de experiências semelhantes. No entanto, a internet hoje é o meio de comunicação que substituiu todos os outros.

Um mecanismo destacado por um trabalhador como um facilitador na retomada dos caminhos e projetos terrestres, é estar atrelado a alguma atividade específica que preencha o sentimento de vazio que pode surgir por não estar inserido em nenhum processo produtivo durante os 21 dias de folgas.

*“Quem está fazendo alguma coisa, fica muito mais fácil. (...) eu rapidamente eu me adapto ao mundo porque eu to estudando, já entra naquele ritmo (...). Pra pessoa que não está fazendo assim, ah! vou pra casa relaxar, deve ser muito difícil (...) todo mundo sendo útil pra sociedade e você deve ter aquela sensação, sou um vagabundo, durante vinte e um dias.*

Os sentimentos de esvaziamento e vagabundagem apontados pelo entrevistado acima, remetem a uma auto-representação alienante, uma vez que não se vê como trabalhador e sujeito histórico. Cabe destacar que o modo como esses trabalhadores vivenciam a realidade *offshore* tem a ver com suas histórias individuais, permeadas pelas diferenciações de idade, etnia, etc. Já a experiência coletiva é influenciada pela história anterior de lutas sindicais, estratégias, tradições, capacidade de organização e resistências.

O efeito que o totaliza ultrapassa os obstáculos da distância marítima e o aprisiona no invólucro da culpa, por não estar momentaneamente inserido em nenhum processo produtivo no seu período de folgas. Sente-se na condição de excluído, à parte

<sup>92</sup> Os Clubes dos empregados da Petrobras se localizam em vários municípios do país, onde existem instalações da empresa e tenham um significativo contingente de trabalhadores residindo. No Rio de Janeiro, este clube se situa no bairro do Recreio dos Bandeirantes, zona oeste da cidade.

dos processos e relações estabelecidas entre os homens, em terra. Assim sendo, o confinamento que o encarcera fisicamente, o aliena e molda a sua própria identidade.

Assim, os 21 dias de folgas representam na vida do trabalhador *offshore* a possibilidade de poder ocupar exclusivamente o seu espaço privado. Exercitar o livre-arbítrio em ir e vir, de estar com quem quiser, no horário e tempo que desejar, ter a receptividade das pessoas de seu convívio, ser incluído nos vários grupos dos quais participa, se sentir protegido em sua casa, no aconchego das relações de afeto, de praticar hobbies e de realizar outros projetos de vida, além do trabalho. Mas isso, em muitas situações não se dá sem dificuldades e problemas.

Cada trabalhador ao seu modo vai criando condições e caminhos para “curtir” as suas folgas da maneira mais conveniente e prazerosa. Alguns preferem estar com os amigos, sem horário, sem compromissos pré-definidos; outros consideram que dar continuidade aos estudos e resgatar as aulas e provas perdidas, talvez não sejam o melhor a fazer, mas é uma necessidade. Contudo, a maioria valoriza a vida familiar e preocupa-se em compensar com os filhos e a família o tempo em que fica ausente. Alguns relatam que antes da chegada dos filhos as folgas eram mais bem aproveitadas, pois muitos viajavam com a esposa/namorada. Posteriormente, as preocupações e a necessidade de permanecer em casa aumentaram.

Se por um lado, para alguns trabalhadores, a alternância entre a sua presença e a sua ausência, enriquece e fortalece o relacionamento conjugal, evitando desgastes ao longo da convivência cotidiana, pois quando chega “*ta com saudade, é só amor pra dar*”; por outro, implica alterações da rotina familiar, com sobrecargas de responsabilidade feminina na formação dos filhos e condução da dinâmica interna da família, o que por vezes pode levar a conflitos pela não concordância do trabalhador, no período de folgas, com os encaminhamentos dados pelo cônjuge.

Alguns trabalhadores consideram-se como que poupados pelas esposas dos problemas do cotidiano doméstico, dos detalhes da dinâmica da casa e da educação dos filhos, quando inseridos de volta à vida familiar. Outros declaram o oposto: o que mais encontram na volta são problemas. Se por um lado, essa dinâmica se refere basicamente aos trabalhadores que já constituíram família, por outro lado, trata-se da maioria dos trabalhadores embarcados, pois a média de idade é de aproximadamente 45 anos.



Bartolotti (2002) considera que durante os 14 dias em que o marido ou companheiro está trabalhando, é ela, a mulher, quem fica com todas as responsabilidades da família – pagar contas, educar e cuidar dos filhos etc. *“A mulher do petroleiro fica numa posição desconfortável. Precisa assumir um posto de comando quando o parceiro sai (...). A mulher passa a ser responsável por tudo que acontece em casa e é cobrada por isso pelo parceiro”*.

Sampaio (1998), Losicer e Siqueira (1991) e Pessanha (1994) afirmam que o processo de intermitência, embarque/desembarque, desenvolve sentimentos de ameaça, pelo fato do trabalhador não ter o controle sobre o que pode ocorrer durante sua ausência. Os desgastes oriundos do distanciamento familiar, de forma intermitente, e as conseqüências decorrentes podem gerar desestruturação dos laços afetivos, levando a dissolução do relacionamento. Acrescenta-se a esse quadro, a criação de uma *“cultura do medo do adultério e receio do Ricardão”*. Um trabalhador entrevistado afirmou que: *“(...) na verdade eu tenho uma sistemática, tenho uma política a ser seguida. O negócio é não deixar o boi morrer e urubu ficar com fome”*.

Para aqueles que a conclusão de um curso superior faz parte de um sonho, o regime *offshore* traz uma complexidade a mais em suas vidas. Os investimentos para permanecer estudando, no período de embarque e desembarque, lhes consomem a maior parte das suas horas de descanso. Concatenar o cansaço do trabalho embarcado com os estudos e quando chega em terra, conciliar as horas de descanso, o lazer, o resgate da convivência familiar e dos amigos com as exigências das instituições de ensino têm se apresentado como um grande desafio.

*“(...) nesses vinte e um dias (...) eu geralmente estou na faculdade (...) a gente sofre um pouquinho, mas geralmente está dando sim. Atrasa uma matéria também, mas (...) está dando pra levar (...). Semestre passado eu puxei seis matérias, consegui me dar bem só em três, as três mais fáceis também. Aí pô, fiquei com as três principais do curso, do currículo presas, aí eu tentei fazer essas três esse semestre e puxar mais uma do segundo, aí eu puxei uma do segundo, sendo que aqui o pessoal da UFF é, o pessoal da física é totalmente inflexível. Então todo período, todas as provas, todas as três que teria que fazer tava*

*no período de embarcado, (...) se faltar uma já é um problema sério, faltar três vezes (...)*”.

Entretanto, nem todos estão tendo possibilidades e condições de dar continuidade aos estudos, pelo fato das universidades não terem um calendário antecipado que lhes dêem condições de se organizarem para a realização das provas, que muitas vezes caem no meio da quinzena de embarque. Afirmam que estão “sofrendo muito por causa dessa incompatibilidade”, pois as muitas horas de estudo acabam sendo em vão. Alguns professores criam facilidades, aplicam provas substitutas, porém os mais conservadores não apresentam outras alternativas, apenas prova final. Desse modo, para alguns trabalhadores, a única saída é deixar a universidade, relegar para o futuro a realização desse sonho, outros vêem o ensino a distância ou semipresencial como a única chance viável para sua consecução.

No entanto, outros preenchem os 21 dias de folga, com atividades realizadas de forma sistemática, já há alguns anos, como professor ministrando cursos e aulas, administrando pequenos negócios e realizando pequenos serviços relacionados a sua área de formação técnica, como por exemplo: mecânica, elétrica, eletro-técnica etc.

Embora quando retorne ao mundo civil possa resgatar vários espaços temporariamente perdidos, alguns vivem essa ausência como se tratassem de perdas irreversíveis, o que pode originar, em algumas situações, quadros depressivos e refúgio no álcool e/ou em outras drogas. Siqueira Silva (1997) afirma que esses métodos químicos permitem uma “elevação ilusória do nível de suporte à frustração<sup>93</sup>”. Alguns trabalhadores explicam que muitos colegas, ao desembarcarem no aeroporto, seguem diretamente para um bar, muitas das vezes chegando em sua residência um ou dois dias depois.

Por outro lado, para o trabalhador *offshore*, o período de folgas pode ser programado de várias formas, de acordo com o estilo de vida de cada um e de sua respectiva família. Alguns, por residirem em municípios próximos a Macaé, sede da

---

<sup>93</sup> Siqueira Silva afirma que o “nível de suporte à frustração depende em parte da capacidade de controle emocional eficaz do sujeito e em parte dos estímulos que a ele são adversos (no sentido de provocadores de frustração). Estabelece relação com as ambições do sujeito trabalhador, com o atendimento da seguridade do grupo familiar e pessoal e com o atendimento das necessidades básicas, afetivas e sociais, sendo tanto menor a exigência de elevação do nível deste suporte, quanto menores forem os índices destes atendimentos”.

Bacia de Campos, onde há uma concentração maior desses trabalhadores, as reuniões e as partidas de futebol com os colegas de plataforma são bastante freqüentes e sempre acompanhadas de bebidas alcoólicas.

*“Em condições normais, os amigos dos petroleiros são os petroleiros que folgam, residem nas mesmas cidades”.*

*“(...) Campos, (...) o número de pessoas de petróleo é muito maior, e lá a gente se encontra em toda esquina (...). (...) lá tem muito disso, de manter o vínculo com os amigos de plataforma. Aí é churrasco, cerveja no fim de semana”.*

Diferentemente das cidades onde não existem concentrações significativas desses trabalhadores ou nas grandes capitais, os contatos entre os colegas de trabalho raramente ocorrem, pois vão exigir, em algumas situações, pequenos deslocamentos ou verdadeiras viagens. Assim, o telefone e/ou a internet se constituem como as principais alternativas de ligação.

O depoimento que se segue traça um comparativo entre o tempo de embarque e os vínculos de amizade, demonstrando que a cada etapa da vida *offshore*, os grupos se constituem com contornos diferenciados e, ao mesmo tempo, sendo impactados pelo contexto político-econômico nacional.

*“Vamos pegar o cara que tem 10 anos de empresa, embarcado. O amigo dele é o de plataforma, ele vive mesmo na folga aquele grupo. A instituição total, aquele comportamento padronizado (...). Ele fica muito preso a esse grupo, vira um gueto. Eu acho que o cara de 20 anos, hoje Petrobras, ele já passou por essa fase e também se sentiu excluído do processo, ele tá (...)na minha percepção, ele não fica mais só preso, ele procura freqüentar outros ambientes também, porque ele se sentiu ameaçado no governo Fernando Henrique. O empregado, no governo Fernando Henrique, se sentiu muito ameaçado de ir pra rua, de perder o emprego, então ele sentiu necessidade de estabelecer outro tipo de vínculos, além de Petrobras. (...) a tendência natural é ele freqüentar guetos para o que tá entrando agora, pra o que tem 10 anos ele ainda continua nos guetos, mas esse que já experimentou o*

*período do Fernando Henrique, esse cara procura estabelecer outros vínculos, a Petrobras não é mais o projeto de vida, é um dos, é um meio para atingir o projeto de vida dele maior. Uma coisa é você considerar o seu projeto de vida, e a outra não, é um instrumento pra você alcançar um projeto de vida maior, mais ampliado, mais de qualidade de vida”.*

Cabe lembrar aqui que a década de 90, como já vimos anteriormente (item 1.1), foi marcada por um processo de reestruturação produtiva que causou impacto diretamente na empresa e nos seus trabalhadores, inclusive os *offshore*. Assim, é possível estabelecer esta década como um marco que separa os períodos que antecedem e precedem o governo FHC. Antes, existiam relações de trabalho estáveis, lineares e sem ameaças, baseadas em valores de compromisso e lealdade que se enraizaram na construção da história da empresa, traços estes característicos de uma lógica fordista. E pós FHC? A palavra “flexível” invade a vida dos trabalhadores. Relações de trabalho flexíveis, relações sociais instáveis, a experiência vai perdendo valor e “*as ligações de longo prazo, os fortes laços sociais como a lealdade deixaram de ser atraentes*”. (SENNETT, 2003:25)

A experiência paradoxal de satisfação/prazer e de desencontros/perdas caracteriza os habitantes do arquipélago de aço, padroniza comportamentos e vai moldando, simbolicamente, a sua identidade. As dificuldades destacadas pelos trabalhadores mais jovens, já foram ultrapassadas por aqueles que foram pioneiros na região. O desejo de colocar em prática outros projetos no período de desembarque, se confronta com as exigências relativas a dinâmica de outros espaços institucionais. Desse modo, a experiência *offshore* torna-se às vezes incompreensível e inaceitável para os outros, considerados estrangeiros, que não compartilham essa vivência.

*“(...) me chama muito a atenção pessoas que levam 25 anos reclamando da vida offshore, se aposentam, entram numa empresa terceirizada e voltam a embarcar. (...) Um dos fatores é que o indivíduo volta pra família, ele não tá mais acostumado (...), ele volta e tem que readaptar. (...) muitas vezes, ele não se adapta igual ao presidiário, que volta pra sociedade e não se adapta a sociedade”.*

## CAPÍTULO IV

### O TRABALHO *OFFSHORE* NA BACIA DE CAMPOS

#### 4.1. O enfrentamento do risco

Como já vimos no capítulo I, a indústria petrolífera brasileira vem a passos largos avançando rumo à auto-suficiência<sup>94</sup> do tão cobiçado “ouro negro”. Para alcançar as metas e resultados previstos, pesados investimentos vêm sendo feitos na introdução de modernas tecnologias que objetivam elevar a produção de petróleo e gás.

Nesse sentido, Sevá Filho (2000) parte da premissa de que em todas as atividades e etapas na indústria do petróleo, existam “riscos intrínsecos e variados”, provenientes dos numerosos processos físicos e químicos que compõe a lógica do processo industrial.

Ao pesquisar sobre a indústria petrolífera, Sevá Filho (2000) define o risco nessa área, como sendo “técnico, coletivo e ambiental”. Considera que riscos técnicos são aqueles que tenham “*origem em eventos tecnológicos e em condições organizacionais ou que tenham origens naturais agravadas pela tecnologia e pela organização; que vitimaram e podem vitimar indivíduos e coletividades humanas dentro e fora dos locais de produção; e que já resultaram e resultarão em alterações ambientais significativas,*

---

<sup>94</sup> A auto-suficiência foi alcançada em 21 de abril deste ano, com o início da produção de petróleo na plataforma P-50, localizada na Bacia de Campos, como já abordamos no capítulo I.

*sejam eventos agudos, destrutivos, sejam processos latentes, combinações inéditas, efeitos cumulativos em parte desconhecidos” (SEVÁ FILHO, 1997).*

Assim, o espaço *offshore*, bem como os seus processos, já descritos no capítulo II, implicam necessariamente, atividades complexas, perigosas, contínuas e coletivas e que envolvem os mais diversos riscos (FERREIRA e IGUTI, 1996). Acrescenta-se a essa complexidade, a permanência durante 14 dias em confinamento em alto mar, o que eleva substancialmente as proporções do resultado dessa equação para os trabalhadores.

Cabe ressaltar que não é nosso objetivo comparar uma refinaria com uma plataforma marítima. No entanto, a caracterização acima apresenta por Ferreira e Iguti (1996) para o trabalho nas refinarias é ratificado por Pessanha (1996), Choueri (1991) e Figueiredo (2001). Além disso, os depoimentos dos trabalhadores *offshore* corroboram os atributos destacados pelas autoras e reafirmam que na condição de confinamento estes assumem mais intensidades. A fala, a seguir, de um trabalhador<sup>95</sup> no início das operações na Bacia de Campos remete a essa analogia. “(...) *o que é a plataforma? Não se sabia nem o que era uma plataforma. (...) a gente desconhecia tanto que considerou que era uma refinaria (...)*”.

Sevá Filho (2000) considera que no trabalho *offshore* exista uma multiplicidade e simultaneidade de riscos, principalmente, aqueles que se referem às atividades, de “mineração subterrânea”. Neste, estão incluídos também os “riscos milenares da navegação”, os riscos mais recentes da “atividade subaquática” (FIGUEIREDO, 2001 e BARRETO, 1998) e os “riscos da aviação”.

*“Toda atividade nossa, embarcado, em plataforma, até um administrativo (...). Quando você ta embarcado, ta correndo risco. Em toda unidade de produção, em toda parte (...). O transporte é arriscado, por exemplo, ontem, teve uma pane, no helicóptero, o pessoal voltou pro aeroporto. Se acontecer alguma coisa lá, a evacuação é arriscada, é difícil. (...) é local confinado, equipamento pressurizado (...), o risco existe”.*

---

<sup>95</sup> A fala desse trabalhador consta da pesquisa de PESSANHA, 1996.

Nesse sentido, os riscos do trabalho *offshore* assumem complexidades e proporções singulares na vida dos trabalhadores. As características das atividades se configuram marcadamente como tarefas complexas (FERREIRA e IGUTI, 1996). No seu cotidiano manipulam uma série de variáveis que estão em íntima correlação uma com as outras, as quais podem assumir contornos diversos, dependendo da situação.

Nessa direção, o trabalho *offshore* se configura como perigoso e insalubre. A condição de perigo consta da NR-16<sup>96</sup>, para os trabalhadores que se encontram em atividades e operações perigosas com inflamáveis. É estabelecido o pagamento de 30% sobre o salário-base correspondente a título de um adicional de periculosidade. Na verdade, a existência do adicional formaliza a atividade como perigosa, mas não exime a empresa de sua responsabilidade. Isso não quer significar que o fato de ser indenizado pela condição de perigo seja o suficiente para que o trabalhador se submeta a qualquer situação de risco.

A indústria extrativista de petróleo e gás natural, no quadro de classificação nacional de atividades<sup>97</sup> é posicionada em relação ao grau de risco, no último ponto da escala, 4, o que demonstra a diversidade e complexidade desses riscos.

*“A gente tem o risco 4, grau máximo, sabe que trabalha com vasos sob pressão, com tanques, com dutos de gás, linhas de 100, 120 e tantos quilos. (...) Não é tranquilo. A gente fica tranquilo sabendo que os equipamentos são confiáveis, mas são passíveis de falhas. E a gente é o ponto vulnerável. A gente, qualquer coisa morre, é igual a um passarinho. Você coloca um passarinho na mão vivo, pergunta pra uma pessoa, ele tá vivo ou tá morto? Depende do grau de pressão que você der nele. Então é o ser humano nessa estória toda. Um mar de ferro, cheio de interfaces aqui, ali e você como a peça chave que comanda, só que você é o mais frágil”.*

Esse depoimento exemplifica a percepção que os trabalhadores *offshore* têm sobre as várias condições de risco aos quais estão submetidos durante o confinamento

---

<sup>96</sup> NR-16 é a norma regulamentadora 16 que trata das atividades e operações perigosas.

<sup>97</sup> Quadro I – Classificação Nacional de Atividades Econômicas consta do Item C (Indústrias Extrativas), 11.20-7 (Serviços relacionados com a Extração de Petróleo e Gás) da Norma Regulamentadora 4 (NR-4). A NR-4 trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

de 14 dias. Sentem-se completamente fracos, sem possibilidades de expressar nenhuma reação contrária, tornam-se presas fáceis diante da potência dos equipamentos, das cargas etc, suscetíveis e com uma vida efêmera. Entendemos que o sentimento que sintetiza e mais se aproxima dessa fala é o medo, que será detalhado no capítulo V.

Uma outra condição do trabalho *offshore* se refere à insalubridade. Existem riscos decorrentes do próprio processo, de vazamentos e de toxicidade dos produtos nele utilizados que podem causar danos à saúde dos trabalhadores ou até mesmo grandes emergências. Dentre estes se destacam: ácido sulfídrico, monóxido de carbono, etc.

Soma-se a esse quadro, a exposição aos riscos ambientais, que se referem aos agentes físicos, químicos e biológicos, que estão definidos na NR-9 e às questões ergonômicas, referente à NR-17. No entanto, essas regulamentações sobre as condições de risco partem de uma análise estática do posto de trabalho, de uma avaliação das condições adaptativas, sem considerar a dinâmica do processo de trabalho.

É neste contexto que é inserida a concepção de *carga de trabalho*, de modo a romper com a visão simplista e fragmentada presente nas NRs, que procura empreender a dinâmica que envolve os processos e as relações de trabalho a partir da análise do trabalho real.

Nesse foco Laurell e Noriega (1989:109) conceituam a categoria carga de trabalho no sentido de destacar os elementos que interatuam entre si, em movimento e com o corpo do trabalhador, criando processos de adaptação que se traduzem na perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica. Essa categoria pode ser agrupada do seguinte modo: físicas, químicas, biológicas e mecânicas que têm materialidade externa ao corpo, pois ao atuarem sobre o corpo, sofrem alterações de qualidade, tornando-se processos intracorporais complexos que, por exemplo, podem desencadear mudanças nos processos fisiológicos. E as cargas fisiológicas e psíquicas só adquirem materialidade através de suas manifestações sobre o corpo.

São exemplos de cargas físicas: ambiente mal iluminado, temperaturas anormais, umidade, vibrações, radiações, pressões anormais, ruídos etc. Este último, por exemplo, pode atuar “*sobre as células do ouvido médio e interno, porém também sobre o sistema nervoso e provocar mudanças em alguns processos fisiológicos*” (LAURELL e NORIEGA, 1989:110).



As cargas químicas são fumos, gases, fibras, poeiras, vapores, sólidos, líquidos, neblinas, névoas, explosivos, corrosivos, radiações etc; as mecânicas se constituem de choque elétrico, quedas, máquinas e instrumentos sem proteção etc; as biológicas de contato com microorganismos (bactérias, vírus etc), animais peçonhentos (cobras, escorpiões etc), insetos transmissores de doenças etc e, as cargas mecânicas que são as mais visíveis, por se caracterizarem em uma ruptura instantânea do corpo, como as fraturas, contusões etc. As cargas ergonômicas que se relacionam ao trabalho repetitivo, ao ritmo, à postura, ao dimensionamento e arranjo das estações de trabalho etc, donde a alternância de turnos traz reflexos negativos nos ritmos fisiológicos básicos. Já as cargas psíquicas não podem ser compreendidas à margem das relações entre os homens e das condições que as geram; precisam também ser consideradas a intensidade e como são socialmente produzidas. Aqui estão incluídas, por exemplo, a monotonia e o trabalho desqualificado, relações autoritárias, percepção de perigo etc.

É importante enfatizar que não se trata de considerar essa classificação de forma segmentada e isolada, mas de mostrar a complexidade que envolve a análise das condições de trabalho<sup>98</sup> e a análise dos riscos, de modo que a concepção sobre as principais causas dos acidentes de trabalho deixe de focar uma exclusividade de “culpa” nos trabalhadores e, particularmente, no *offshore*.

A fala de um alto executivo<sup>99</sup> na área do petróleo é ilustrativa para demonstrar a complexidade de riscos que envolvem a indústria do petróleo: “*Duvido que haja outra indústria que tenha uma porcentagem mais alta de seus trabalhadores submetida a risco*”.

Diante desse contexto delineado de riscos que envolvem o trabalho *offshore*, partilhamos da conclusão de Sevá Filho (2000) de que o “*risco técnico é intrínseco e muito característico da indústria do petróleo*”. Destaca três razões para justificar a sua afirmação, quais sejam:

*“porque é atacada a epiderme da terra, interferindo na geomorfologia e na mecânica do subsolo, inclusive do subsolo marinho; porque se trabalha com hidrocarbonetos que evaporam, se incendiam ou*

<sup>98</sup> Laurell e Noriega (1989), Seligmann-Silva (1994), Dejours (1988, 1994, 2004), Wisner (1987), Sevá Filho (1997, 2000).

<sup>99</sup> *Oil and Gas Journal*, 27/10/1983 *apud* Choueri Jr, 1991.

*explodem e com compostos químicos que contêm ou se transformam em substâncias tóxicas para os homens, sua água, seus alimentos; e porque são operados sistemas e máquinas que podem desencadear acidentes poderosos, os quais chegam a matar e ferir várias pessoas ao mesmo tempo”.*

Acrescenta, ainda a essa caracterização, mais um atributo de que é também um risco coletivo, uma vez que pelos efeitos poluidores e patológicos das operações industriais, envolvem não somente os seus trabalhadores, mas também regiões vizinhas às suas instalações. No caso *offshore*, trata-se dos riscos ao meio ambiente.

Assim, por se constituírem com alta complexidade e alto risco, a ocorrência ou não de acidentes nesses sistemas e sua gravidade “dependem diretamente dos padrões reais de funcionamento e do preparo de seus trabalhadores, além do estágio de depreciação” (SEVÁ FILHO, 2000:177). Estas três fontes de riscos (funcionamento das operações dentro dos padrões, qualificação técnica e prática dos trabalhadores e manutenção dos equipamentos e instalações) deveriam ser priorizadas, no sentido de minimizar ao máximo as possibilidades dos acidentes se concretizarem. Cabe destacar, que por estarem intrinsecamente interligados, as probabilidades é de que sempre aconteçam em alguma instalação (SEVÁ FILHO, 2000:177).

A complexidade do sistema não se baseia, necessariamente, em determinismos, apesar de toda tecnologia e automação já implantada, implica fundamentalmente que a imprevisibilidade é intrínseca e, apesar de todos os sistemas de controle existentes, ainda assim há o “caráter aleatório e imprevisível” das ocorrências. Isso significa que investimentos preventivos devam ser sempre priorizados.

Toda essa complexidade exige por parte dos trabalhadores um estado de alerta constante, a fim de detectar e sanar os pontos de não-conformidade, a partir da análise dos procedimentos prescritos e do saber prático real.

Um outro aspecto decorrente do sistema complexo é a possibilidade de que as ocorrências possam se dar de forma lenta e “invisível” tanto para os sistemas de controle quanto para os trabalhadores. Esse efeito de uma invisibilidade aparente gera, além de um estado de alerta maior, efeitos que podem surpreender até mesmo os profissionais mais experientes. Acrescenta-se a todos esses contornos, a simultaneidade

de tarefas que, além de exigir procedimentos e sistemas já adotados, também mais uma vez requer desses trabalhadores conhecimento para compreender, analisar e intervir nos processos, oriundo de toda experiência acumulada durante anos.

Um outro traço marcante do trabalho *offshore* é a interdependência dos serviços, como Ferreira e Iguti (1996) destacam quando se referem às atividades da indústria do petróleo. Esse sistema tecnológico em rede que impede que se possua um controle total, submetido a um determinado grau de imprevisibilidade e desencadeamentos conseqüentes se reflete, por sua vez, nas tarefas dos trabalhadores, criando um trabalho que é coletivo. Esse contorno de malha entre as equipes só vem reforçar o que já vimos anteriormente em relação ao espaço confinado, como um território de caráter coletivo e público.

Porto e Freitas (1997:63) consideram que em sistemas complexos altamente interligados, alterações numa determinada área, podem desencadear um chamado “efeito dominó” e levar conseqüentemente a acidentes. Acrescentam que métodos de análises de riscos vêm sendo desenvolvidos, no sentido de avaliarem os riscos antes que estes se transformem em acidentes. Cabe aqui destacar, a pesquisa feita por Figueiredo (2001) sobre a segurança e a confiabilidade dos sistemas complexos, como é o caso da indústria petrolífera *offshore*, na atividade de mergulho.

Por se constituírem em sistemas complexos, o risco técnico coletivo assume significativas probabilidades de ocorrências. Decorrem dos “*reais padrões de funcionamento dos sistemas e do preparo de seus trabalhadores, além do estágio preciso de depreciação técnica*” das instalações e equipamentos. Entende, ainda, que relações hierarquizadas de produção levam a não participação efetiva do pessoal de operação e de manutenção nas fases de concepção e projeto de equipamentos e sistemas, o que vai gerar a execução a *posteriori* de “*instruções operacionais claramente equivocadas ou bastante arriscadas*”. Esse entendimento é corroborado por Llory (2003) em que destaca o grande distanciamento existente entre o pessoal da base, da operação e o da engenharia e também por Dejourns (1994) quando analisa os trabalhadores da usina nuclear.

Além disso, no sentido de elevar a complexidade dos riscos já descritos, soma-se ainda, o processo de terceirização que atravessou os anos 90 e que praticamente dominou os serviços de manutenção na empresa.

Corroboramos da concepção adotada por Ferreira e Iguti (1996) de que os serviços de manutenção na indústria do petróleo são definidos como estratégicos, pela grande quantidade, especificidade e complexidade dos processos e equipamentos, exigindo, portanto, profissionais altamente especializados. Falhas que venham a ocorrer no funcionamento de equipamentos e instrumentos podem acarretar além de graves e longas interrupções na produção, danos materiais, gerando alto custo financeiro, bem como acidentes com perdas humanas. Dessa forma, os investimentos em manutenção precisam atuar, paralelamente, em dois níveis, na prevenção e na correção.

*“o preventivo, para garantir o bom funcionamento dos equipamentos e instrumentos e que exige um cuidado constante para detectar pequenas alterações e providenciar para que elas não se alastrem, e o que poderíamos chamar de corretivo, que atua quando já ocorreu um problema: consertar, reparar o equipamento”.* (FERREIRA e IGUTI, 1996:75)

Sevá Filho (2000) afirma, de modo enfático, que a racionalização da manutenção técnica é o fator determinante em muitos acidentes. Pela atividade *offshore* concentrar sistemas complexos e tecnologias de alto risco, sabe-se que a ocorrência ou não de acidentes estão diretamente relacionadas aos “reais padrões de funcionamento, ao preparo de seus trabalhadores e ao estágio preciso de depreciação técnica”. E por serem intrínsecos, tais situações de risco são “probabilísticos” e sempre acontecem em alguma instalação. Assim, todos esses fatores deveriam ser altamente combatidos, o que muitas vezes não ocorre. As gerências, apesar das instalações estarem com problemas e com “gambiarras”, definem na “prescrição formal de trabalho, nas instruções operacionais e nas programações de produção” que as operações devem estar no fluxo máximo do processamento. Cabe enfatizar que essa estratégia evidencia, nos anos 90, um modelo de gestão que priorizava “desorganizar o trabalho” para “desorganizar os trabalhadores”, sem “desorganizar a produção”. O *boom* dos processos de reengenharia que invadiu esse período, não priorizou a manutenção técnica e nem a reforma estrutural das instalações.

Cabe destacar que a função de manutenção, nas indústrias de processo, principalmente, tem que ser priorizada, uma vez que uma pane em uma atividade interfere nas demais, muitas vezes com um efeito propagador imprevisível e devastador para as demais e sob o ponto de vista econômico, trazendo elevados prejuízos. Nesse sentido, algumas empresas vêm reavaliando sua política de subcontratação, implantando um processo de primeirização dessa atividade, retornando assim, o controle da manutenção preventiva aos trabalhadores próprios, deixando as tarefas corretivas, apenas para os terceirizados.

Esse quadro só vem enfatizar o elevado grau de exigência de se estabelecer uma estreita e intensa articulação entre a operação e a manutenção. O que se vê, a partir de uma maior evolução e complexidade dos sistemas produtivos, é uma maior aproximação entre as funções de fabricação e manutenção, sendo que essa deixa de ser acionada apenas em situações problemáticas.

*“É uma função cada vez mais imbricada tecnicamente no processo de fabricação, uma dimensão permanente da atividade produtiva na qual o preventivo, a antecipação deve, cada vez mais, substituir o enfoque meramente corretivo”.* (VITOR *et al.*, 1999 *apud* ARAÚJO, 2001:26)

É importante mencionar que, nos últimos anos, a Petrobras vem contratando novos trabalhadores próprios para essa área nas plataformas, com a realização de concursos públicos. No entanto, o déficit, segundo depoimentos, ainda é muito grande. Assim, o que ainda se constata é que, atualmente, os trabalhadores terceirizados, que muitas das vezes carecem da qualificação necessária para desempenhar a função numa área de alto grau de risco, são os responsáveis por transmitirem aos “borrachos” o saber prático operacional<sup>100</sup>, de fundamental importância na atividade *offshore*. O depoimento que se segue é apenas um exemplo disso.

*(...) a gente que é novo não tem muita experiência (...). Aí tem aquela questão que você não está realmente seguro pra fazer aquilo por mais que você tenha conhecimento da escola, mas não tem aquela segurança de chegar e botar a mão na massa. Por isso que também*

---

<sup>100</sup> O saber operário será discutido no capítulo V.

*tem essa mescla, de contratado e Petrobras, por que aí bem ou mal tem gente contratado que trabalha na plataforma há uns cinco anos, seis anos (...). Essa troca a gente aprende bastante, mesmo que não tenham tido a possibilidade de ter diploma, tem uns lá que não tem diploma que trabalham como eletricista por experiência, fizeram isso trocentas vezes, fazem e sabe que dá certo mas não sabem por que (...) E se tiver uma hora que acontecer diferente, como fica?”.*

O enfrentamento dos riscos inerentes à atividade *offshore* pressupõe, dentre outras exigências, um aprendizado que vai sendo adquirido, paulatinamente, com os profissionais mais experientes, como veremos no capítulo V. No entanto, cabe aqui registrar que, na área de manutenção, esse saber específico está sendo transmitido pelo contingente de trabalhadores terceirizados que, via de regra, têm baixa qualificação e competência técnicas. Enfim, o que fica como questionamento, é se os trabalhadores “borrachos” de hoje, serão os técnicos respeitados do futuro que, sozinhos e/ou com seus pares, saberão como agir em situações de perigo, de risco e de sobrecarga?

#### **4.2. Trabalho *offshore* em turnos**

A característica de continuidade inerente ao trabalho *offshore*, uma vez que os processos e operações funcionam de forma ininterrupta, exige apenas substituições nas equipes que se revezam durante os 365 dias ao ano, ocasionando uma troca de equipes sistematicamente a cada período de 12 horas.

Inicialmente, cabe configurar o que é o trabalho em turnos. É caracterizado pela “continuidade da produção e uma quebra de continuidade no trabalho realizado pelo trabalhador” (FISCHER; MORENO; ROTENBERG, 2003:6). A continuidade do trabalho (produção ou prestação de serviços) é obtida pela participação de várias turmas que se sucedem umas as outras nas atividades de trabalho. Essas turmas são formadas por grupos de trabalhadores que trabalham juntos no mesmo local, nos mesmos

horários, sucedendo-se uns aos outros, ou seja, em processo de revezamento. As turmas podem alterar ou permanecer em horários fixos. O trabalho pode ser realizado de forma ininterrupta ou pode ser interrompido durante algumas horas durante a noite, no final de semana ou em dias predeterminados.

O que se vê é uma diversidade de turnos de trabalho<sup>101</sup> existentes nas empresas e até mesma numa única empresa, tendo em vista a natureza de suas operações. Alguns setores econômicos reduzem temporariamente suas atividades em determinadas épocas de menor demanda de produção, como por exemplo, as usinas de cana de açúcar (LEITE LOPES, 1978). Outras mantêm bastante regularidade nos turnos, inclusive permitindo que os trabalhadores tenham os seus respectivos calendários de trabalho anuais, facilitando conseqüentemente a sua vida fora do trabalho. Dentre estas, estão incluídas as indústrias do ramo químico, petroquímico e de petróleo.

O turno pode ser diurno ou noturno. No primeiro, o trabalhador tem jornadas que correspondem a horários de trabalho usualmente entre 5 e 18 horas do dia e, no segundo, as atividades ocorrem no período noturno que, de acordo com a legislação brasileira, se refere às 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte. O turno também pode variar de acordo com três tipos de unidade de tempo de trabalho de 6, 8 ou 12 horas.

A legislação brasileira<sup>102</sup> prevê para o trabalhador noturno a redução da hora de trabalho para 52 minutos e 30 segundos e, também, um acréscimo de 20% na remuneração em relação à hora diurna.

E o trabalho *offshore*?

A Constituição Brasileira de 1988 em seu artigo 7 inciso XIV previu a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (TIR), “salvo negociação coletiva” (Brasil, 1988). Sendo assim, a partir do acordo coletivo de 1989, assinado entre a Petrobras e os sindicatos dos petroleiros, o regime *offshore* foi alterado para jornadas de 12 horas durante 14 dias, desembarque no 15º dia e mais 20 dias de folgas, o conhecido 14 por 21, inclusive para os trabalhadores *offshore* em regime de sobreaviso. Essa mudança não atingiu os trabalhadores terceirizados que,

---

<sup>101</sup> FISCHER; MORENO; ROTENBERG (2003) apresentam as várias modalidades de turno adotadas pelas empresas.

<sup>102</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, seção IV, Do trabalho noturno.

ainda, permanecem até os dias de hoje, com a mesma relação trabalho/folga, adotada pela Petrobras, antes da mudança constitucional, ou seja, 14 por 14.

A partir do final da década de 90, uma outra relação trabalho/folga começou a ser implantada na Bacia de Campos, em algumas plataformas, correspondente a 14 dias de trabalho *offshore* por 28 dias de folgas, o que acarreta o não usufruto do gozo de férias anuais de 30 dias, pois os dias referentes ao período de férias ficam diluídos nos períodos de folgas. Atualmente, essa modalidade não é mais implementada, prevalecendo apenas o regime 14 por 21.

Dessa forma, o trabalho em turnos gera, necessariamente, alteração de horários que implicam em mudanças de hábitos alimentares, de sono e de descanso, que resulta, muitas vezes, em distúrbios fisiológicos, psicossomáticos ou mesmo sintomas como a irritabilidade e um estado constante de tensão. Cabe enfatizar que os trabalhadores associam, também, à condição de confinamento alguns distúrbios e sintomas semelhantes aos descritos como conseqüências do regime de turno. Acrescenta-se a esse quadro, toda a complexidade das condições de risco, abordada anteriormente.

Os efeitos relativos ao trabalho em turnos se referem a alterações no denominado *ciclo circadiano* nos trabalhadores de turno de revezamento. Este ciclo é dado por uma espécie de relógio biológico que cada pessoa tem dentro de si e que faz com que ela tenha comportamentos diferenciados durante as vinte e quatro horas do dia. Associado ao ciclo claro/escuro, o período do *ciclo circadiano* depende de cada espécie. No homem, o normal é que fique acordado durante o dia e repouse durante a noite. Quando se troca o dia pela noite, como quem trabalha em turnos de revezamento, o relógio biológico pode se confundir e provocar alterações no ciclo vigília-sono, levando o trabalhador a sentir dificuldades de dormir de dia e não ter sono quando trabalha à noite (FISCHER; MORENO; ROTENBERG, 2003). Os trabalhos que precisam manter o mesmo nível de rendimento em todas as horas do dia são mais cansativos se realizados à noite. *“Pesquisadores suecos puderam demonstrar que os erros são especialmente freqüentes às 15h ou às 3h da manhã. O número de erros, em contrapartida, entre 8 e 10h ou entre 17 e 19h é claramente inferior”*. (RUTENFRANZ; KNAUTH; FISCHER, 1989)



Efeitos negativos no ritmo circadiano podem comprometer o desempenho profissional, impedindo o bom rendimento físico como também diminuindo o nível de atenção, coordenação motora e ritmo psíquico. Essas são funções empregadas em muitos processos de trabalho, inclusive no *offshore*. “*Os períodos de duração de sono são, em média, de sete horas e meia antes do turno matutino, de nove horas depois do turno vespertino e de seis horas depois do turno noturno*”. Assim, muitos turnos noturnos consecutivos levam a um acentuado déficit de sono. (RUTENFRANZ; KNAUTH; FISCHER, 1989:53)

Cabe destacar que em 12 de maio de 1999 foi publicada no Diário Oficial da União a nova regulamentação sobre as doenças profissionais e doenças relacionadas com o trabalho, regulamentando o Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999. Esta nova orientação inclui os benefícios a serem recebidos pelos trabalhadores em caso de acidentes e doenças profissionais e do trabalho. Assim, o trabalho em turnos e noturno foi incluído como “*agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional, sendo descrito como má adaptação à organização do horário de trabalho – trabalho em turnos e trabalho noturno para o desenvolvimento de transtornos do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos, e de distúrbios no ciclo vigília-sono*” (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 1999 *apud* FISCHER; MORENO; ROTENBERG, 2003: 16).

Ao mesmo tempo em que essa regulamentação representa avanços, pois posiciona a legislação brasileira à frente de outros países em relação ao tratamento do tema, deixa claro, a caracterização de que as conseqüências para o trabalhador, oriundas do trabalho em turnos, têm como causa uma má adaptação deste ao regime de trabalho.

Essa linha de abordagem vai ao encontro de uma visão que responsabiliza os trabalhadores pelos incidentes e acidentes de trabalho e a sua não capacidade de se adaptar aos riscos, ao regime, ou seja, ao que está prescrito no âmbito da organização e dos processos de trabalho.

Os trabalhadores *offshore* que trabalham em turno iniciam sua jornada às 7:00h sendo mais fácil esse horário para aqueles que tem características matutinas, com preferências em acordar cedo de manhã, ter atividades físicas e intelectuais no período da manhã, dormir cedo, em geral até às 22h e, conseqüentemente, com dificuldades de se manter acordadas tarde da noite. Outros muito vespertinos gostam de acordar mais

tarde (após às 9h), preferem entrar no trabalho às 12h, ir dormir mais tarde à noite e realizar atividades físicas e intelectuais preferencialmente no fim do dia. As pessoas vespertinas suportam melhor ficar acordadas até de madrugada, em comparação com as matutinas (FISCHER, 2003:66). No entanto deve-se considerar que a maioria da população tem hábitos de matutidade e vespertinidade moderados (FISCHER, 2003:66). Pesquisa (PETROBRAS, 1991) realizada com trabalhadores *offshore* identificou que a maioria destes, que se encontram em regime de turno, alega sono durante o trabalho, principalmente no período noturno.

Cabe destacar que a medida que a pessoa envelhece há uma tendência a apresentar maior matutidade e suscetibilidade à ocorrência de perturbações mais marcantes nos ritmos biológicos (RUTENFRANZ; KNAUTH; FISCHER, 1989:69). Essa explicação é corroborada em vários depoimentos de trabalhadores mais experientes, conforme o exemplo a seguir, considerando que a média de idade destes gira em torno dos 45 anos.

*“Os primeiros três anos, depois que mudava o turno, pra conciliar o sono era muito difícil, tem um horário que o sono batia que não tinha jeito, a gente ficava muito aéreo, quando bate o sono. Por mais que lave o rosto, que tome café, ande na área (...) mas hoje eu to mais cansado e depois de uns 8 anos mais ou menos, que eu senti que me prejudicava, (...) meu sono”.*

Alegam que as dificuldades para dormir bem e descansar na plataforma se referem a algum tipo de ruído, às mudanças de alojamento e ao compartilhamento dos camarotes com colegas que estão em turnos diferentes e que possuem hábitos diversos, que normalmente em outro local não seriam tão valorizados, mas que naquelas circunstâncias assumem outras dimensões como, por exemplo, fazer qualquer tipo de barulho, acender a luz, conversar quando entram no camarote etc.

*“Às vezes tem um barulhinho, o mínimo barulhinho na plataforma um martelinho lá no fundo, e aí aquilo ali é o suficiente pra você não conseguir dormir”.*

Pessanha (1994) ao pesquisar os operadores *offshore* constatou que “20% dizem que freqüentemente, têm dificuldade de sono nos dias em que trabalham a noite; 69%

*costumam sentir vontade de cochilar durante o trabalho noturno; 51% afirmam que, às vezes, dormem mal durante o repouso quando estão trabalhando à noite”.*

Abaixo seguem dois quadros que apresentam exemplos de escala de turnos *offshore*. O quadro I em que o trabalho inicia às 7:00h e termina às 19:00h, quando a segunda equipe assume e larga às 7:00h, em um processo de revezamento ininterrupto. O quadro II já mostra o trabalho iniciando-se às 12:00h e sendo repassado para a segunda equipe às 24:00h (FISCHER, 2003:13). Existem apenas duas equipes se revezando a cada turno de 12 horas. A equipe que trabalha, inicialmente, durante os 7 dias diurnos, trocará com a segunda equipe que está trabalhando no turno da noite. Essa passagem do diurno para o noturno e vice-versa é denominada de “dia da virada”, que se constitui em um dos grandes desgastes para os trabalhadores. Neste dia, por exemplo, no quadro I o trabalhador necessita descansar durante o dia antes de “pegar” o turno da noite, ou seja, necessita se adaptar forçosamente a dormir durante esse período para ter condições de trabalho no período noturno. Essa mudança brusca além de trazer conseqüências diretas para os ritmos biológicos, demanda cansaço adicional, principalmente em tarefas que exijam trabalho mais cognitivo, com maior concentração.

Quadro I

Dia	Entrada no trabalho	Saída do trabalho	
01	07:00	19:00	
02	07:00	19:00	
03	07:00	19:00	
04	07:00	19:00	
05	07:00	19:00	
06	07:00	19:00	
07	07:00	15:00	
08	00:00	12:00	Dia da
08	22:00	07:00	Virada
09	19:00	07:00	
10	19:00	07:00	
11	19:00	07:00	
12	19:00	07:00	
13	19:00	07:00	
14	19:00	07:00	08h de
14	15:00	24:00	descanso
15	DESEMBARQUE - 09:45		

Quadro II

Dia	Entrada no trabalho	Saída do trabalho	
01	12:00	24:00	
02	12:00	24:00	
03	12:00	24:00	
04	12:00	24:00	
05	12:00	24:00	
06	08:00	16:00	Dia da
07	00:00	12:00	Virada
08	00:00	12:00	
09	00:00	12:00	
10	00:00	12:00	
11	00:00	12:00	
12	00:00	12:00	
13	00:00	08:00	08h de
13	16:00	24:00	descanso
14	12:00	24:00	
15	DESEMBARQUE - 09:45		

*“Biologicamente é horrível por que você está acostumado a almoçar, às vezes, meia noite. E aí de repente na virada você vai ter que almoçar meio dia quando antes você estava dormindo. É estranho o organismo se adaptar aquilo, daí você não sente fome ou sente fome na hora que não era pra sentir, na madrugada, por exemplo, fica difícil pra dormir. Você vem trabalhando uma semana a noite faz a virada, sabe que tem que dormir, por que se faz a virada, trabalha, depois vai dormir de novo. Só*

*que depois nessa de depois vai dormir de novo o sono não vem, então tem que forçar. A virada é uma das piores coisas que acontecem na plataforma”.*

As modificações de horário de trabalho, de refeições e de dormir, em decorrência do regime de turno, causam distúrbios de apetite. Isso, sobretudo se dá no horário noturno, já que durante a noite, especialmente de madrugada, quase não se aceita mais alimentos<sup>103</sup>. (RUTENFRANZ; KNAUTH; FISCHER, 1989:57)

*“Quando chega no dia da virada você tem quatro horas pra dormir, então parece que a gente tomou uma surra, levanta, os olhos super vermelhos. (...) por exemplo, você vai dormir sete da noite pra pegar uma hora da manhã. Aí dá um choque, aquela coisa e é muito preocupante por que é nessa hora que a plataforma fica vulnerável de um acidente. Então essa parte é ruim. Pra gente fica difícil escovar os dentes, levantar, se situar(...)”.*

Para aliviar as conseqüências físicas ocasionadas pela virada do turno, cada trabalhador, à sua maneira, vai buscando alternativas para minimizar esses efeitos. Alguns buscam reforçar a alimentação durante a primeira semana para que o corpo consiga suportar os distúrbios em decorrência da virada, e não adoeçam. Um deles afirma: *“Na virada, minha imunidade cai. Basta um resfriadinho pra alterar tudo, é muita dor de cabeça, tudo aumenta, é incontrolável”.*

Rodrigues (2001) ao pesquisar os trabalhadores *offshore* da área de perfuração na Petrobras, identificou que o sono a bordo, quando o trabalhador encontra-se no turno do dia apresenta-se próximo à qualidade do sono durante a folga. Já o sono a bordo quando está no turno da noite, ou seja, dorme-se durante o dia, revela perda de qualidade em relação à duração, continuidade e efeito restaurador. Cabe destacar que o alojamento, em sua maioria, se posiciona em local com menor ruído. Acrescenta, ainda, que o turno da noite é o preferido pelos trabalhadores para iniciar o período de embarque, pois objetivam desembarcar no turno do dia.

---

<sup>103</sup> Essa explicação tem relação com o fato de, por exemplo, a secreção do suco gástrico necessário para a digestão praticamente não se dar durante a noite. Por isso os trabalhadores de turno, no período noturno, têm com “frequência dificuldades com a alimentação, já que não podem tomar seu ‘café da manhã’ à meia noite, nem têm vontade de ‘almoçar’ às 4h da manhã”.

Um número bem menor de trabalhadores prefere trabalhar no período da noite, pois consideram-no mais tranquilo, com menos pressão, sem trabalhos de manutenção e com menor carga psíquica. Provavelmente, trata-se de pessoas mais vespertinas.

Existem trabalhadores que por iniciarem o trabalho na plataforma no período noturno e executarem atividades em locais sem visibilidade externa e apenas com iluminação artificial, declaram que por vezes ficam durante toda semana sem ver a luz natural, pois quando terminam o horário de trabalho, vão direto para os camarotes e refeitório pelo acesso interno da Unidade e, no dia seguinte, retornam a sala de trabalho da mesma forma. Afirmam: “*Às vezes eu não sei se é noite ou se é dia. (...) É ruim, eu me sinto muito mal*”.

Não obstante, cabe destacar que o regime de sobreaviso *offshore*, apesar de não estar submetido à mesma lógica do turno, também traz desgastes para os trabalhadores. Muitas vezes, pelas exigências operacionais, a jornada de trabalho ultrapassa as doze horas diárias. Além disso, a qualquer tempo e hora, o trabalhador de sobreaviso poderá ser acionado, mesmo que não tenha concluído as suas doze horas de descanso.

Tanto o trabalho em turnos quanto o sobreaviso podem criar perturbações da ordem temporal, do sono e da vida familiar dos trabalhadores. As conseqüências são geralmente cansaço, agravamento de doenças, maior suscetibilidade a agentes nocivos, envelhecimento precoce, alteração dos hábitos alimentares, gastrointestinais, de humor, da rotina das necessidades fisiológicas e sofrimento mental. (FERREIRA, 1987)

*“O risco se agrava conforme se dissemina e se aprofunda a ‘fragilização humana’: os homens com o ritmo circadiano alterado pelo regime de turnos, de plantão e de sobreaviso, com tempos de sono e vigília desencontrados, vão sendo vitimados por surtos epidêmicos de adoecimentos e por ciclos de desgastes pessoais. Isto rebaixa o seu grau de atenção, embaralha a percepção do próprio risco e atrapalha a disposição humana e coletiva que se requer para a correção do incidente, para o combate à seqüência acidental – e também para a delimitação e diminuição dos seus efeitos”.* (SEVÁ FILHO, 2000:188)

Fischer (2003:65) destaca um trecho clássico sobre a percepção que os trabalhadores de turno têm sobre as causas e os efeitos desse tipo de jornada de trabalho:

*“O estresse objetivo resultante das modificações e dessincronização dos ritmos biológicos causados pelo trabalho em turnos e as dificuldades e a lentidão de ressincronização destes ritmos às modificações do ciclo vigília-sono induzem a um estado de desgaste no trabalhador em turnos que pode afetar sua eficiência no trabalho, sua saúde física e psicológica, seu bem-estar, sua família e vida social”.*

### **4.3. Os acidentes do trabalho matam**

Como já vimos, as plataformas de petróleo configuram no mesmo espaço uma série de riscos típicos de muitas atividades de produção, manutenção industriais de refinaria, tratamento de unidades de produção de energia com outros próprios das tarefas relacionadas com a exploração de gás e petróleo, como a perfuração e os poços de produção, associados aos de transporte aéreo e marítimos, de construção civil nas atividades de reparo, construção e reforma, de mergulhos rasos e, principalmente, profundos, entre outros. (OIT, 1993 *apud* FREITAS *et al.*, 2001:119)

Nesse sentido, a ocorrência de incidentes e acidentes de trabalho de menor ou maior gravidade ou mesmo os denominados acidentes ampliados fazem parte da memória viva dos trabalhadores *offshore*.

Os acidentes de trabalho se configuram como representações concretas dos efeitos destrutivos do trabalho sobre o corpo. Por ocorrerem de forma repentina não possibilita o seu ocultamento, pois os reflexos são imediatos e, por vezes, visíveis e em alguns casos fatais. Ao mesmo tempo em que gera prejuízos a saúde do trabalhador, explicitando de forma mais evidente o nível de sua exposição e de sua fragilidade diante das possibilidades de ocorrências, explicita também as debilidades dos sistemas operacionais.

Cabe aqui mencionar que tanto os acidentes de trabalho quanto as doenças ocupacionais são oriundos do mesmo contexto de trabalho. Enquanto que os acidentes

apresentam conseqüências imediatas, as doenças vão minando e acumulando ao longo do tempo os seus efeitos, dificultando a sua identificação e avaliação.

Os primeiros modelos que explicam a produção de acidentes deixam de lado o contexto da atividade e seus determinantes. Tais exposições buscam explicar o acidente com o trabalhador acidentado por meio da teoria da culpa, da propensão da vítima ao acidente. (DUARTE; VIDAL, 2000)

Nessas abordagens considera-se apenas o aspecto localizado do acidente, explicando-o como resultado de uma falha gerada e efetivada em que se deu a ocorrência. Assim, configura-se o evento como uma falha cuja responsabilidade recai sobre o faltoso, que via de regra é o trabalhador. É a conhecida “não-conformidade aos procedimentos”.

Na compreensão do processo produtivo e das origens dos incidentes e acidentes do trabalho, os conceitos de atos inseguros e condições inseguras, ainda bastante utilizados por engenheiros e técnicos da área de segurança, não mais fornecem as respostas à complexidade de riscos, exigindo novas técnicas de análise de riscos e de análise de confiabilidade, que não fazem parte desse estudo.

Essa tendência de atribuir aos próprios trabalhadores a responsabilidade pelas ocorrências pelas quais são vítimas, já foi alterada na Europa (WISNER, 1994). Uma nova visão vem se consolidando no sentido de deixar de responsabilizar os trabalhadores por falhas individuais e focalizar para as falhas no gerenciamento de riscos, desde a concepção tecnológica até as estratégias de treinamento, manutenção e produção que as empresas adotam (PORTO; FREITAS, 2001:64). Contudo, ainda aqui no Brasil, inclusive na Bacia de Campos, os denominados atos inseguros ou condutas negligentes ainda são mencionados como explicações que fazem aumentar essas estatísticas.

O foco de culpabilização do trabalhador, a partir de uma concepção ideológica de que o acidente teria um faltoso como causa, se sustentou durante décadas, entre técnicos e tecnocratas. Era alicerçado numa teoria de que a maioria dos acidentes de trabalho tinha como causa o “ato inseguro” da vítima. Essa abordagem foi largamente difundida em congressos promovidos pelo Ministério do Trabalho, nas semanas internas de prevenção de acidentes, nos cursos de engenharia de segurança e medicina do trabalho e



nos de técnicos e “cipeiros”. O efeito desse modelo ideológico ainda encontra-se impregnado nas consciências dos trabalhadores.

Esse referencial parte de uma abordagem disciplinar compartimentada de análise dos riscos e seus efeitos sobre a saúde do trabalhador e o meio ambiente. Assim, implica em uma visão fragmentada que utiliza como base as condições ambientais de trabalho descritas, estáveis e idealizadas, o que gera um distanciamento das situações de trabalho reais, nas quais os trabalhadores exercem suas atividades e, conseqüentemente, os acidentes ocorrem.

Contudo, a análise de causas de acidentes com abordagens e disciplinas específicas, predominantemente as engenharias, e frequentemente desarticuladas uma das outras ainda é o referencial adotado geralmente pelas empresas.

Apesar de ser legítimo concentrar a análise nas causas mais imediatas, isso não pode se tornar um fator delimitador na compreensão da gênese dos acidentes, podendo gerar, conseqüentemente, análises enviesadas e conclusões tendenciosas.

Estabelecer uma maior aproximação entre o trabalho realizado no dia-a-dia dos processos produtivos, valorizando a “memória e o conhecimento dos trabalhadores” e, a análise do processo de trabalho como fundamental para contextualizar o acidente, considerando aqui falhas subjacentes de natureza organizacional e gerencial, são algumas das estratégias que vem sendo defendidas por PORTO e FREITAS (2000).

O depoimento a seguir explicita a lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, evidenciando que as orientações de segurança se baseiam na idealização dos procedimentos prescritos, via de regra contraditórios, com as exigências previstas para o atendimento de prazos, metas de produção e resultados esperados, que por vezes se constituem nos próprios recordes a serem alcançados.

*(...). O melhor momento pra você atuar nem sempre é o melhor. Você tenta se preservar de todo jeito, com protetor auricular, mas ainda assim é um ambiente muito grande, muito complexo, muitas pessoas, muitas variáveis. (...) mas o perigo tá ali pertinho. Acumulado ali”.*

Nesse sentido, as análises para identificar as causas não podem se basear em posições normativas e de julgamento, desconsiderando as experiências vividas de

trabalho, das diferentes maneiras de trabalhar e de diferentes pontos de vista a respeito da realidade técnica, mas considerar dentro do contexto de trabalho, todas as variáveis que permearam a situação de ocorrência.

Desconsideram-se, portanto, as reais condições nas quais o acidente ocorreu dentro de um contexto de riscos complexos e multicausais.

Assim, o ato inseguro é classificado como o distanciamento do trabalhador das informações e instruções formalmente recebidas para realização das tarefas. Laurell e Noriega (1989:264) assim o definem:

*“O conceito de ato inseguro projeta, portanto, a causa do acidente como sendo a indisciplina do trabalhador frente às normas e as regras estabelecidas. Ele é o culpado de sua própria desgraça”.*

Cabe destacar que o mero registro e relato do acidente não são suficientes para buscar explicações sobre suas origens, mas a base referencial que está se utilizando para análise. Se técnicos e gerentes, sejam nas áreas corporativas ou operacionais, permanecem, no seu dia-a-dia, fundamentando em suas análises o referencial dos atos inseguros, conseqüentemente as informações obtidas sinalizarão para esse caminho. A dicotomia entre o trabalho prescrito e o trabalho real não só atravessa o espaço dos trabalhadores que operam os sistemas, mas também a quem cabe o gerenciamento dessas questões.

Duarte e Vidal (2000:86) afirmam que em termos de segurança no trabalho, as atuações práticas nas empresas e a legislação no país podem ser caracterizadas por um referencial protecionista em contradição a uma referência prevencionista, na medida em que se objetiva evitar a ferida e não prevenir de fato o acidente. Nesse sentido, se desenvolveu uma concepção que considera o acidente como um *“elemento exógeno ao processo de trabalho e não como um de seus resultados, mesmo que não previstos”*. É nessa ótica que os autores acima criticam os regulamentos de segurança e os equipamentos de proteção individual, EPI<sup>104</sup>.

---

<sup>104</sup> A NR-6 regulamenta sobre o uso de equipamentos de proteção individual (EPI). *“Estabelece e define os tipos de EPIs que as empresas estão obrigadas a fornecer a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores”*.

Os EPIs, na verdade, são uma solução muito elementar e de pouca eficiência, na maioria das vezes, pois se constituem em uma proteção que não interfere nas causas dos acidentes.

Nessa direção, corroboramos da análise feita por Duarte e Vidal (2000) de que o modelo brasileiro de segurança do trabalho de referencial norte-americano veicula na sua base uma concepção ideológica focada no signo da proteção, que mascara a possibilidade de intervenção na técnica, criando uma representação equivocada de que *“proteger o trabalhador significa resguardá-lo do mal veiculado pelo processo técnico”*.

Verifica-se, portanto, que apesar da utilização de EPIs adequados, estes se constituem em uma falsa proteção, pois não impedem a ocorrência de incidentes e acidentes e, muito pelo contrário, são o reconhecimento do risco e de que nenhuma ação foi tomada no sentido de sua prevenção, configurando-se como um *“atestado de produção insegura”* (DUARTE; VIDAL, 2003:87).

O uso de capacete, protetores auriculares, luvas, máscaras, além de se constituírem em instrumentos de proteção individual, vão se configurar, permanentemente, como um alerta sobre os riscos de incidentes ou acidentes.

*“Toda atividade nossa, embarcado (...) ta correndo risco. (...) é local confinado, equipamento pressurizado (...). Eu mesmo, já sofri uma lesão, no ouvido, por causa de um erro operacional. Tava dentro do equipamento e o pessoal fez uma manobra errada e aquilo bateu, o líquido lá, o petróleo bateu no vaso e eu fiquei um tempo sem ouvir, eu tava com um plug e um abafador. Eu tava lá dentro, fiquei desnortiado, sai rápido e tal. Mais tarde eu fui atender o telefone, achei que o telefone tava com problema, quando eu passei pro outro ouvido, aí entendi ...”*.

É fundamental mais uma vez enfatizar a complexidade dos sistemas tecnológicos e operacionais, tendo em vista suas interligações em rede e enfatizando que o funcionamento da Unidade só é possível pelo trabalho em equipes, a fim de evitar as imprevisibilidades.

Alguns princípios norteadores são definidos para a concepção e avaliação dos EPIs: (WISNER, 1979 *apud* DUARTE; FREITAS, 2000:86)

- Está em conformidade com a exigência da tarefa?
- Está de acordo com a necessidade do operador durante a tarefa?
- Protege de forma eficaz contra os riscos?
- Sua utilização assegura um mínimo de conforto compatível com o tempo de utilização?

Nesse sentido, cabe destacar a análise de Figueiredo (1995:139) que cita a inadequação na utilização de dispositivos protetores contra ruídos, nos tubulões de ar comprimido, por reduzirem ou mascararem sinais acústicos fundamentais para o desempenho da tarefa.

O depoimento que se segue, retrata uma visão de que a origem dos acidentes ultrapassa os muros do espaço industrial, de que somente os trabalhadores, no final da cadeia hierárquica de um processo produtivo, que executam no cotidiano as tarefas contínuas, perigosas, complexas e coletivas são os únicos que falham.

*“(...) os acidentes são cometidos (...) você tem que mudar porque você é responsável pelo processo. (...) você tá trabalhando ou na base dos projetos ou na base da informação. Essa cadeia toda você tá ajudando, de alguma forma, ou a melhorar ou a manter essa quantidade de mortos. A gente tem que mudar”.*

Nessa direção, soma-se ainda a exigência de não se limitar à análise das causas imediatas, mas também aprofundar as causas subjacentes, ampliando-se assim a análise multicausal, de forma a estabelecer uma relação com o contexto de trabalho mais geral. Isso pressupõe que ao se associar um entendimento sobre as origens e causas de situações que podem gerar um acidente, estará se introduzindo a este a noção de prevenção. Para tanto, torna-se necessário estabelecer pontos de contato entre abordagens de casos singulares e situações coletivas, podendo assim, contribuir para a construção de políticas de segurança mais efetivas.

Assim, torna-se enfático superar as concepções monocausais que tendem a culpar os trabalhadores pelos acidentes e que criam obstáculos para que as organizações industriais aprendam com suas próprias falhas.

O depoimento a seguir explicita essa exigência de integração da “rede de fatores causais e imediatos” que facilitam a ocorrência de acidentes, considerando as questões gerenciais e organizacionais.

*“Deve ter uns seis meses, por aí. O cara eletrocutado em PNA-1, um operador de petróleo, Petrobras, experiente, era o que mais conhecia em elétrica na plataforma, ele que ensinava os borrachos. E agora recentemente houve um funcionário da Mendes Júnior que foi abrir um lançador de pig, pig é um cilindro que você lança no oleoduto para limpar o oleoduto, pra tirar as impurezas dentro do oleoduto. (...) quando ele foi abrir, deu uma porrada no peito dele, ele vazou longe e morreu. O que existe em comum nos dois casos? (...) No primeiro caso, ele fiscalizava o trabalho do terceirizado, então o terceirizado tava fazendo o trabalho no painel elétrico e (...) só que ele foi se meter a executar uma coisa que ele fazia no passado, tava muitos anos afastado só fiscalizando, ele perde o feeling da execução, porque ele vira virgem dando aula de educação sexual pra prostituta. (...) Você tem que passear entre planejar, fiscalizar e executar, porque o corpo da gente aprende. (...) ele negligenciou determinadas coisas que pra quem estaria executando seria fácil. (...) E o segundo, no caso do lançador de pig, (...) eu fazia essa operação todo dia quando era operador. O cara quando foi abrir... Existe lá na parte inferior da plataforma, o cellar deck, a mais próxima do mar, quando você vai abrir a câmara pra botar um pig, você tem que fechar tudo quanto é entrada e saída de gás tem que tá zerada, aí você abre, aquilo tem que ficar aberto, você bota ali dentro, fecha e a pressão que pega atrás da coisa e manda. Você faz isso no gaseoduto, bota a própria pressão do gás, do óleo e empurra aquilo ali. Aí, sabe que o operador falou, operador Petrobras, ‘é muito dura, não to conseguindo abrir isso aqui que tá muito duro, vamos chamar o caldeireiro pra abrir isso aqui na marra, entendeu?’ Qualquer pessoa que tivesse a vivência cotidiana, como eu fazia aquela operação diária saberia que um dos sinais que você tenta abrir um equipamento e vê ta duro é que ele pode estar*

*pressurizado, ele pode não ta duro porque, não é calderaria não, é pressão. Se você tem um lugar com pressão e outro zero, existe uma diferença de pressurização, você não pode abrir. (...) qualquer um que tivesse experiência cotidiana, o feeling da execução, ele veria que não poderia abrir aquilo ali. O cara da Petrobras que tava fazendo a operação chamou o novato e abre aí. O cara abriu e tum, bateu no peito, matou o caldeireiro. Ele ainda ficou uma hora agonizando e morreu uma hora depois.*

Esse depoimento sinaliza para a exigência de articulação e análise entre múltiplos fatores geradores de um acidente, pois uma análise simplista e superficial pode ocasionar resultados equivocados. E, também, sobre a importância da experiência prática na execução das tarefas enquanto um diferencial que pode salvar vidas e evitar acidentes. A qualificação técnica permanente, além de conter conhecimento técnico formal, fundamental na formação dos trabalhadores, não é suficiente para a operacionalização das tarefas, o que torna o *saber operário* imprescindível no mundo *offshore*, ou seja, o popular “botar a mão na massa”. No capítulo V trataremos dessa temática.

Machado, Porto e Freitas (2000) consideram que, no sentido de ultrapassar as abordagens normalmente utilizadas no país, torna-se inevitável vincular a ocorrência dos eventos aos aspectos sociais, gerenciais e organizacionais, integrando a dimensão social à técnica, de modo a permitir uma compreensão mais ampla dessa dinâmica.

Nesse sentido, Machado *et al.* (2001) afirma que para cada acidente analisado, podem ser atribuídas várias razões, principalmente as subjacentes, pois estas se referem a um conjunto de decisões e ações tomadas ao longo do tempo e que se conjugam, ao final, no acidente propriamente dito. A declaração abaixo exemplifica a importância do gerenciamento em atividades de risco.

*“(...) ocorreu um acidente lá por causa da ansiedade de descer de vir embora. Pra mim foi uma falta de atenção, foi até uma pessoa que estava agendada pra desembarcar no dia anterior e por questão da plataforma (...) pediu pro menino terminar o serviço, adiantar o serviço pra descer (...). (...) ele já estava trabalhando sob regime confinado de sobreaviso e aí (...) um serviço que era pra ser feito em*

*doze horas, ele teve que fazer em seis. Andou, correu e fez o serviço todo certinho, um defeito, na hora de tirar a tampa do local que estava aqui, pra tampar ali, ele foi arrastar a tampa, só que nisso que foi botar a tampa, caiu nesse buraco. (...) foi só falta de atenção dele. Mas tem muitas coisas que estavam atrás dele (...), a pressão, o tempo, o supervisor (...)*”.

A concepção e gestão inapropriadas transformam os possíveis acidentes em eventos que devem fatalmente ocorrer. Assim, o surgimento de incidentes que não podem ser controlados pelos trabalhadores acabam sendo inevitáveis.

A atividade de controle em uma indústria de processo contínuo, como é o caso do trabalho *offshore*, não deixa dúvidas da importância dos gestores, técnicos de segurança e operadores para confiabilidade dos sistemas.

O relato que se segue, de um técnico de segurança *offshore*, pontua, a partir de observações acumuladas durante muitos anos de embarque, a constatação de uma maior incidência de acidentes, no início ou ao final da quinzena.

*“(...) se você for fazer uma estatística, se pegar os acidentes do trabalho, vai ver que no início e no final é aonde se dá maior número de acidentes. É por que? O cara (...) quando chega, ele não tá pensando na plataforma, ele tá pensando em terra; e quando tá no final, ele já não tá pensando mais na plataforma, ele já tá pensando o que vai fazer quando chegar na folga. Então, o descuido, (...) bota aí, 50% de chance de acontecer alguma coisa, e o pior: o cara não produz (...). (...) Com oito dias, ele tá no pico da produção, sem problema porque ele tá ligado na questão de meio ambiente, segurança, operação, tudo. Aí, no décimo primeiro, no décimo segundo, ele começa a declinar. Então, se você pegar a curva, você vai ver que no décimo terceiro em diante cai vertiginosamente”.*

O embasamento para essa explicação já foi abordado<sup>105</sup>, anteriormente, no capítulo III, uma vez que os trabalhadores *offshore* vivem na transitoriedade dos dois mundos: o do trabalho e o mundo terrestre. Essa vida alternada suscita manifestações ou

---

<sup>105</sup> Cf. capítulo III.

síndromes<sup>106</sup>, denominadas de TPD e TPE. Estas são desencadeadas, respectivamente, como já vimos no capítulo III, quando o trabalhador toma consciência do tempo que falta para o seu desembarque e quando está em terra, da proximidade da data do embarque.

No entanto, pesquisa realizada por Freitas *et al.* (2001) identificou entre os operadores *offshore*, no período compreendido entre 1995 e 1997, que os erros (falhas humanas) apontados como causas imediatas dos acidentes e incidentes ocorridos se referem a apenas 10% do total de eventos. Contudo, em 86% das ocorrências, as causas imediatas eram remetidas às falhas de componentes e à corrosão de equipamentos.

O que se constata em casos de acidentes nas plataformas é que estes ocorrem principalmente com os trabalhadores terceirizados<sup>107</sup>. Na Europa, (OIT, 1993 *apud* FREITAS *et alii*, 2001) os trabalhadores terceirizados chegam a representar de dois terços a três quartos do total do pessoal das plataformas. É um quadro preocupante, tendo em vista que o descontentamento e o estresse são maiores, devido às próprias características imprevisíveis do trabalho e por não usufruírem dos mesmos rendimentos e perspectivas de carreira do pessoal das empresas exploradoras de petróleo, pelo despreparo técnico para as atividades *offshore*, uma vez que, a maioria das atividades mais perigosas é realizada por estes homens e a falta de clareza em relação aos riscos (SAMPAIO; BORSOI; RUIZ, 1998; OIT, 1993 *apud* FREITAS *et al.*, 2001). É importante chamar atenção para o fato de que medidas precisam ser tomadas para alterar esse contexto e não reforçar uma abordagem de culpabilização quando se tratar de trabalhadores terceirizados. Situação semelhante<sup>108</sup> ocorre na Bacia de Campos, pois três quartos de todo efetivo *offshore* é terceirizado.

Em relação às estatísticas de acidentes fatais que envolvem a atividade *offshore*, na Bacia de Campos, vale destacar que estas ratificam a constatação apresentada anteriormente de que a maioria dos trabalhadores envolvidos é formada por terceirizados. A figura abaixo apresenta a série histórica de falecimentos, de 1998 a 2004, na região da Bacia de Campos. (SINDIPETRO NF, 2005)

---

<sup>106</sup> TPE e TPD foram abordadas no capítulo III.

<sup>107</sup> Esta temática já foi abordada neste capítulo no item 4.1, sobre o enfrentamento do risco.

<sup>108</sup> Essa discussão será retomada, ainda, neste capítulo no item 4.3., Os acidentes do trabalho matam.



<b>Ano</b>	<b>Total</b>	<b>Terceirizados</b>	<b>Petrobras</b>
	<b>Óbitos</b>	<b>Óbitos</b>	<b>Óbitos</b>
2004	10	09	01
2003	11	07	04
2002	06	05	01
2001	16	05	11
2000	09	08	01
1999	12	10	02
1998	11	09	02
	<b>75</b>	<b>53</b>	<b>22</b>

Observa-se que do total de 75 falecimentos, 70,6% correspondem a trabalhadores terceirizados. Em todos os anos, o número de óbitos entre os trabalhadores terceirizados é sempre muito maior, acima de 64% em relação aos trabalhadores da Petrobras, excetuando-se apenas o ano de 2001, em decorrência do acidente e afundamento da P-36.

Dados fornecidos pelo Sindipetro NF (2005) demonstram, ainda, que no período entre 2002 e 2004, ocorreram 56 acidentes de trabalho fatais na Petrobras, sendo que o setor de exploração e produção é o que apresenta maior percentual de óbitos, em torno de 59%, pois 48% do total se referem à Bacia de Campos.

Estas estatísticas ratificam os dados apresentados por Freitas *et al.* (2001:124) nos quais a maior taxa de freqüência de acidentes de trabalho, em 1995, foi de 16,7 no âmbito da exploração e produção.

É importante enfatizar que as questões que envolvem risco e acidentes de trabalho se restringem praticamente em sua totalidade somente ao âmbito privado da empresa, chegando apenas ao conhecimento da opinião pública quando o evento assume um vulto de alta gravidade que extrapola os muros empresariais. Dessa forma, por exemplo, as explosões ocorridas na P-36, em 15 de março de 2001, que ocasionaram a morte de 11 trabalhadores da Petrobras, chegaram aos vários canais de comunicação. No

entanto, estes óbitos correspondem a somente 14,7% do total de ocorrências fatais entre 1998 e 2004, na Bacia de Campos.

O depoimento que se segue ressalta que, apesar dos resultados de todos os índices relativos à segurança terem apresentado importantes avanços em decorrência das medidas preventivas que a empresa vem adotando, entretanto, o indicador que se refere à taxa de óbitos por ano permanece com o mesmo referencial, o que consideramos extremamente sério.

*“A Petrobras ta trabalhando o tempo todo pra tentar evitar os acidentes. Uma forma é conscientizar melhor os seus funcionários. (...) a Petrobras melhorou em todos os índices dela, todos. Só um que ela não melhorou, mortes. Ela tem 20 mortes por ano com o processo dela. Esse índice nem sempre tinha (...), tinha há uns 10 anos. Esse índice não melhora, 20 mortes/ano, tem que melhorar isso! Você tem 20 mortos, você ta repetindo o mesmo erro. O processo depende de 20 mortes por ano. É um negócio meio absurdo. É pesado demais (...).”*

Dados do Sindipetro NF (2005) demonstram que na Petrobras totalizando todas as áreas de negócios, de serviços, corporativas e, também, o segmento internacional, no período entre 1995 e 2004, o índice de óbitos decorrentes de acidentes de trabalho, incluindo trabalhadores próprios e terceirizados foi em média de 21 mortes por ano. Esse valor é semelhante aos dados citados pelo entrevistado. Cabe ressaltar que esse índice na Bacia de Campos, de 1998 a 2004, foi de 10,7 óbitos por ano, ou seja, 50% do total de óbitos por acidentes de trabalho na empresa estão no âmbito dessa região.

A expectativa presente é que todos esses dados se alterariam em decorrência da implantação de novas tecnologias e que os processos de reengenharia contribuiriam positivamente para criar novos padrões e formas de controle, estabelecidos durante as certificações ISOs, inicialmente 9000 e, posteriormente, as 14000.

No entanto, parece que isso não ocorreu. Não faz parte do objetivo desse estudo aprofundar essas questões, mas consideramos que se trata de uma abordagem que precisaria ser investigada com afinco.

O depoimento abaixo sinaliza a intensidade da angústia vivida pelo operador em torno de um acidente de trabalho.

*“Um acidente é impressionante. O resto do embarque você fica ..., todo mundo fica diferente, por menor que seja. Quando eu sei que aconteceu um acidente em outra plataforma, acabou pra mim a quinzena. Eu faço um trabalho comigo mesmo pra continuar, é uma desgraça, é terrível”.*

A carta a seguir nos foi encaminhada por um dos trabalhadores entrevistados, no intuito de exemplificar que o acidente de trabalho ultrapassa as fronteiras da plataforma, atingindo, portanto, as condições do próprio transporte, o helicóptero.

### **“Queda de Helicóptero na Bacia de Campos**

*O vôo estava marcado para as 10 horas e saiu, com algum atraso, por volta das 11 horas, com destino à plataforma P-32 da Petrobras, localizada no Campo de Marlim. Desde o acionamento dos rotores da aeronave, ainda no pátio do aeroporto, até a queda no mar, passaram-se 28 minutos (dados fornecidos pelo co-piloto).*

*Com aproximadamente 20 minutos de vôo, eu ouvi um ruído diferente. Eu estava tentando dormir um pouco quando percebi que este ruído não se alterara. Ainda não era nada grave, mas os pilotos já estavam detectando, através do painel de controle, uma falha na lubrificação da transmissão. “O óleo da transmissão estava zerado”, disse o piloto depois do acidente. Neste momento eles decidiram retornar ao aeroporto, ou pelo menos alcançar o ponto mais próximo possível de areia da praia.*

*Não demorou cinco minutos até o instante em que um ruído mais forte fez com que todos percebessem que algo estava realmente muito ruim e a nossa viagem não seria tão tranqüila como das outras vezes. No instante deste primeiro ruído a aeronave sofreu um solavanco como aqueles sentidos nas turbulências e perdeu um pouco de altitude. Logo depois, houve um estouro muito forte de*

*engrenagens se estilhaçando, ou algo parecido, e a aeronave começou a cair.*

*Os pilotos fizeram uma manobra com o helicóptero, girando para a direita e descendo ao mesmo tempo, como um “cavalo de pau”, o que parece ter ajudado a diminuir a velocidade, mas a queda na água foi muito rápida.*

*O choque com a água me fez sentir uma dor muito grande nas costas, o que quase me deixou sem ar por alguns segundos, e sem conseguir pronunciar qualquer palavra por, aproximadamente, 30 segundos. Todos sentiram muita dificuldade em raciocinar neste intervalo de tempo. Quando consegui entender que estávamos com os flutuadores do helicóptero acionados, é que tudo começou a ficar mais claro e eu pude tomar as primeiras medidas de segurança como: retirar o cinto de segurança, os sapatos, e colocar o colete salva-vidas sobre a cabeça para poder sair do helicóptero.*

*Com a queda do helicóptero a água invadiu o interior da aeronave até a altura dos assentos, aproximadamente, e depois recuou um pouco por causa do acionamento dos flutuadores. O flutuador traseiro do lado direito não estava acionado ou se rasgou, fazendo com que o helicóptero ficasse inclinado para o lado direito.*

*O passageiro que estava na porta do lado direito lançou o bote salva-vidas (apesar das fortes dores que sentia na coluna) e logo após pulou na água, antes que a água tomasse todo o lado direito da aeronave e pudesse impedir sua saída pela porta. Acredito que ele não tenha conseguido subir sozinho no bote, tendo que se jogar na água e ficar agarrado ao mesmo, devido a forte dor que sentia na coluna no momento. Mesmo assim ele conseguiu afastar o bote do helicóptero e contorná-lo pela frente.*

*Os outros passageiros tiveram que sair pelo lado esquerdo, que estava com a porta totalmente aberta e ainda fora da água, devido às condições dos dois flutuadores ainda intactos. O passageiro*

*que estava na porta esquerda, ajudado pelo passageiro que estava ao seu lado, lançou o outro bote na água e todos puderam, um a um, calmamente, subir diretamente no bote.*

*O passageiro que estava na fileira de bancos da frente, sentado no assento do meio, não conseguia retirar o cinto de segurança preso na sua cintura, pois o seu braço esquerdo estava fraturado e seu corpo sofreu um deslocamento com a queda, dificultando a liberação do cinto de segurança com apenas uma das mãos. Neste instante, o piloto estava tentando pular os assentos para sair pela porta lateral esquerda, onde todos saíram para o bote, quando eu o avisei que havia um passageiro que estava preso pelo cinto, e pedindo que o ajudassem. Eu estava segurando uma parte do forro interno da aeronave que havia caído e estava atrapalhando a passagem pela porta. Fiquei ali esperando que todos passassem, até que chegou a minha vez de entrar no bote.*

*Quando já estávamos sobre o bote (oito passageiros), uma parte da fuselagem perfurou o mesmo, e nós fomos obrigados a nadar até o segundo bote que estava com o passageiro que já havia contornado a frente da aeronave. Como havíamos perdido um dos botes, e não poderíamos arriscar perder o outro, decidimos que subiriam no bote apenas os que estivessem mais machucados. Colocamos o passageiro com fortes dores na coluna; o co-piloto com dores também na coluna; o que já estava ficando sem forças nos braços; o que estava com um dos braços fraturado; e o piloto subiu para tentar encontrar um rádio ou outro meio de comunicação dentro do saco que havia no bote salva-vidas.*

*Ficamos na água Eu, três passageiros e o piloto que voltou para a água para abrir espaço no bote. Encontraram, e lançaram ao mar, repelente para tubarões, que estava dentro do saco de emergência amarrado ao bote. Isso me deixou um pouco apreensivo,*

*pois eu ainda não havia pensado na possibilidade de aparecer algum tubarão por ali onde estávamos.*

*Não demorou muito tempo até que uma outra aeronave nos localiza-se e nos indicasse a posição para um rebocador próximo. Nós podíamos ver o mastro deste rebocador quando o mar nos elevava nas ondas. Ele ainda levou quase meia hora para chegar até onde estávamos, mas o resgate foi feito com total eficiência, e fomos tratados muito bem por todos que estavam no rebocador. Após o resgate, fomos enrolados em cobertores, e retiramos as roupas molhadas para serem lavadas e secas. Antes de chegarmos ao píer da Petrobras, em Macaé, nossas roupas já haviam sido devolvidas. Nos deram água logo que subimos no rebocador e depois nos ofereceram frutas ou sanduíches. Ninguém sentia fome, mas aceitamos maçãs, água e chocolate.*

*Durante o tempo que estivemos dentro do rebocador, a caminho de Macaé, pudemos conversar sobre a sorte de estarmos todos vivos e com ferimentos sem gravidade. O que sofreu esmagamento de uma das vértebras da coluna e terá que ser operado, mas passa bem e não corre o risco de ficar paraplégico, que era o maior temor de todos nós que fomos resgatados. O que terá que colocar pinos no braço fraturado, mas também está passando muito bem. Eu e os outros acidentados fomos examinados, através de radiografia e tomografia computadorizada, e mantidos em observação durante uma noite antes de sermos liberados.*

*Acredito que a manobra feita pelos pilotos (“os dois estavam pilotando ao mesmo tempo na hora da queda”, disse o piloto) e o funcionamento dos flutuadores tenham salvado nossas vidas. A posição com que o helicóptero tocou na água foi crucial para que os flutuadores pudessem ser úteis, já que em outros acidentes, onde as aeronaves caíram com outro ângulo na água, os flutuadores não puderam nem ajudar os passageiros a sair da aeronave.*

*Estou em casa com algumas dores pelo corpo, principalmente nas costas (coluna e músculos), devido ao impacto do helicóptero com a água do mar, como todos os outros que estavam comigo neste vôo e não tiveram ferimentos graves, mas está tudo bem, pois eu sei que isto irá passar.*

*Eu ainda tenho que esperar alguns dias, para a ficha cair e voltar a acreditar que isto não irá acontecer comigo novamente, para esquecer de vez o que aconteceu e poder voltar a subir numa plataforma de petróleo novamente (...)*”.

Esse depoimento vem explicitar, de forma contundente, que os riscos que envolvem a atividade *offshore*, se expandem além do espaço da plataforma, uma vez que o trabalhador se submete ao enfrentamento destes, tanto no trajeto de terra até a plataforma quanto no seu retorno. Nessa vida intermitente, permeada por sentimentos de medo, dúvidas e certezas, ou seja, de ambigüidades e tensões a sua identidade vai sendo forjada. Assim, esses homens, ao se depararem com as condições específicas do trabalho, criam estratégias de defesa que serão discutidas no capítulo V, no sentido de conviver, suportar e aprender a lidar com a complexidade existente nesse terreno marítimo.

#### 4.4. Os Acidentes Industriais ampliados

A denominação acidente ampliado ou acidente químico ampliado ou mais especificamente acidente industrial ampliado (FREITAS; PORTO; GOMEZ, 1995 *apud* FREITAS; PORTO; MACHADO, 2000:27) se referem aos acidentes que provêm de

*“(...) uma ocorrência, tal como uma emissão, incêndio ou explosão envolvendo uma ou mais substâncias químicas perigosas, resultando de um desenvolvimento incontrolável no curso da atividade industrial, conduzindo a sérios perigos para o homem e o meio ambiente, imediatos ou a longo prazo, internamente e externamente ao estabelecimento”<sup>109</sup>.*

Cabe mencionar que esse tipo de acidente não se caracteriza somente pelo grande número de óbitos, mas também pelo potencial de permitir que a sua gravidade e extensão ultrapassem seus limites “espaciais – de bairros, cidades e países – e temporais” – como danos em seres humanos, vegetações, meio ambiente futuro, além dos impactos psicológicos e sociais sobre as populações expostas.

A indústria *offshore* mundial, ao longo dos anos, vem sendo palco de uma série de acidentes industriais ampliados. Tomando como referência uma lista elaborada por Sevá Filho (1998), com base em dados da OIT (1993), listamos abaixo alguns graves acidentes ocorridos, dentre estes, dois na Bacia de Campos, com as plataformas PCE-1 e com a P-36.

- em 1979: na China, adernamento e naufrágio da plataforma auto-elevatória de Bohai II, em decorrência de inundação da casa de bombas, com 72 vítimas e, no México, na plataforma Ixtoc-I, derramamento de 500 mil toneladas de petróleo, após erupção acompanhada de incêndio de um poço petrolífero, com o bloqueio do poço somente 9 meses depois.
- na década de 80, 8 acidentes foram registrados: em 1980, na Arábia Saudita, erupção de gás sulfídrico durante a perfuração na plataforma auto-elevatória Ron Tappmayer,

---

<sup>109</sup> Diretiva de Seveso, 1982 das Comunidades Europeias *apud* FREITAS; PORTO; MACHADO, 2000:27.



com o falecimento de 19 trabalhadores e fechamento do poço oito dias depois; na Noruega, em 1982, na plataforma de Alexander Kielland, após tempestade e desamarração do *floating hotel* Edda, quando do rompimento dos cabos de âncora e de estruturas de sustentação, seguidos de adernamento e naufrágio com 123 mortos; em 1982, no Canadá, naufrágio da plataforma semi-submersível de perfuração Ocean Ranger, devido a um defeito mecânico no sistema de lastro, com 84 mortes; na Indonésia (Mar da China), em 1983, adernamento e naufrágio do navio sonda Glomar Java Sea, em decorrência do mau tempo, com 81 falecimentos; no Brasil (Bacia de Campos no estado do Rio de Janeiro), em 1984, acidente com a embarcação de abandono, baleeira, após erupção de *blow-out*, com 37 mortes; em 1986, na Escócia, queda de helicóptero Boeing Chinook devido a problemas mecânicos que ocasionaram o choque das hélices, com 45 óbitos; no Mar do Norte, em 1988, plataforma Piper Alpha, após falhas ocorridas no sistema de tratamento de gás, seguidas de explosão, incêndio e destruição total da plataforma, causando a morte de 167 pessoas, sendo que foram necessários 22 dias para bloquear o vazamento e na Tailândia, em 1989, naufrágio do navio sonda Seacrest em meio a tufão, com ventos de 160km/h e ondas de mais de 10 metros, com 91 óbitos.

- em 1991, na China, naufrágio do navio Mc Dermott Lay durante tufão, com ventos de 100 nós e ondas de 18 metros, com 22 trabalhadores desaparecidos.

Vale esclarecer que o trabalho feito por Sevá Filho foi anterior ao acidente com a plataforma P-36. Por entendermos que esse acidente se configura como um evento grave na indústria *offshore* brasileira, decidimos acrescentá-lo a essa lista.

A seguir, traçaremos algumas considerações acerca dos acidentes ocorridos com as plataformas de Enchova (PCE-1) e com a P-36.

#### 4.5. O aprendizado e a lição de casa – os acidentes de PCE-1 e P-36

Dentre os vários acidentes relatados pelos trabalhadores durante as entrevistas, seja por terem vivido de perto, por vezes na própria pele, ou por terem presenciado o envolvimento de seus amigos *offshore*, três deles estão sempre presentes na memória destes homens: os da plataforma de Enchova (PCE-1) em 1984 e em 1988 e o da plataforma P-36 em 2001.

Todos eles, sob o ponto de vista desses trabalhadores, são considerados como marcos na indústria *offshore*, principalmente porque a partir desses acidentes algumas mudanças foram implantadas nos processos de trabalho.

A plataforma PCE-1 é citada como um símbolo de uma tragédia, na Bacia de Campos, não tanto pelas perdas materiais, mas pela morte de 37 trabalhadores, “*amigos offshore*”. O acidente se deu pela erupção de um *blow-out*<sup>110</sup> em um dos poços conectados à plataforma, com explosão, incêndio prolongado e necessidade de evacuação de toda a Unidade. A mal sucedida operação de abandono foi o que gerou a morte dos trabalhadores, pois o cabo de sustentação da baleeira se rompeu no início da descida do convés para o mar, o que ocasionou a sua queda e mergulho com toda a sua lotação. Foi o primeiro acidente de grandes proporções na Bacia de Campos.

Cabe destacar que dois entrevistados se referiram ao acidente com a baleeira, como uma ocorrência que ainda não conseguiu desdobrar as mudanças necessárias neste tipo de embarcação na Bacia de Campos. Citam inclusive que é um projeto de embarcação inapropriada para os objetivos aos quais foi projetada e que não acompanhou os avanços tecnológicos e o crescimento da região petrolífera fluminense.

*“(...) depois do acidente de Enchova, as baleeiras ficaram interditadas 2 anos. Mudaram 157 itens do projeto, detalhes do projeto. Mas o conceito permaneceu o mesmo. (...) nós temos aí 50 anos de história offshore talvez, se você for analisar estatisticamente quantas vezes as baleeiras foram empregadas, quantas vidas realmente salvou, é cruel a*

<sup>110</sup> *Blow-out* é uma “reação conhecida e probabilística dos poços de petróleo que tem gás associado. Refere-se a um salto brusco de sobrepressão proveniente do interior dos reservatórios no subsolo, e que repercute em todo poço. As variações de pressão chegam até a cabeça do poço situada na plataforma, podendo provocar explosões e incêndios”. (MARINHO *et al.*, 1997)

*estatística, (...) tem um acidente a cada duas tentativas. Vamos parar e pensar. E, principalmente vamos analisar os acidentes que ocorreram. Quantas vezes a baleeira foi empregada com sucesso e realmente salvou pessoas? As pessoas têm conhecimento disso, mas poucos se arriscam a falar isso aí, a condenar isso aí e rever isso aí. O pessoal no Mar do Norte desenvolveu uma baleeira que pelo menos ao que se sabe até hoje não matou ninguém (...)*”.

Vários depoimentos mostram a pouca intensidade com que a empresa resgata a experiência acumulada de determinados profissionais que fizeram parte da construção do saber técnico na Bacia de Campos, sejam estes de nível técnico ou superior. O depoimento acima é apenas um exemplo de que na concepção destes trabalhadores existe necessidade de muito investimento técnico e socialização desse saber. Acrescenta, ainda, a explícita indicação sobre a dificuldade em se discutir, internamente, alguns temas técnicos, considerados como tabus, pois receiam pelas conseqüências que teriam que assumir, se assim o fizessem.

*“(...) Tem poucas vozes dizendo isso aí. A Petrobras tem muito isso. Se você começa ir muito contra o regime vigente (...) o pessoal começa a ficar de cara amarrada. Se, tem uma política, muitos seguem, muitos gerentes seguem cegamente. São pessoas muito bem preparadas, mas em compensação também são extremamente enquadrados”.*

É importante mencionar que conforme foi abordado no capítulo II, a tradição da herança militar ainda se faz presente no dia-a-dia das relações de trabalho. O ditado popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, assume novas formas mais sofisticadas, mas permanece circulando nos corredores da Bacia de Campos.

Nessa mesma direção, Sevá Filho (2003) indica que as relações de trabalho hierarquizadas, excluindo trabalhadores de operação e outros profissionais técnicos de uma participação efetiva na etapa de concepção dos projetos, criam um quadro em que, muitas das vezes, a probabilidade dos riscos se eleva, por terem que executar instruções equivocadas.

Llory (2001), ao analisar as relações entre os engenheiros e operadores, conclui que existe uma dificuldade de comunicação entre eles, pelas diferentes vivências, que os

levam a terem perspectivas e olhares diferenciados diante da realidade técnica. Os operadores têm, a partir de suas experiências subjetivas, modos particulares de captar e analisar a realidade de trabalho, por esta ser “rapidamente mutável, complexa, incerta e incompleta”.

Assim, se uma primeira interlocução entre esses dois profissionais já não era viável, estabelecer relações de cooperação, quando não existe confiança, torna-se praticamente impossível.

Vale enfatizar que não é nosso objetivo realizar nenhuma discussão sobre as questões técnicas que envolvem os projetos e procedimentos, mas destacar que o custo do silêncio (LLORY, 2001) tem um preço e, que a experiência e o saber acumulados durante anos e anos no trabalho *offshore* podem apontar pistas e sinalizações para a busca de respostas mais efetivas que minimizem os riscos presentes e latentes nessa realidade de trabalho.

Retomando o acidente de Enchova, os trabalhadores acrescentam que essa ocorrência representou um marco para o trabalhador *offshore*, pois algumas mudanças importantes foram implantadas, a partir de então, na sistemática de realização dos treinamentos de segurança.

*“Os treinamentos até Enchova, você não simulava, era treinamento teórico ate Enchova. Você chegava, o cara falava e assim que faz... você meche aqui, tatatata... mais ninguém mexia, subia ou descia a baleeira. Em Enchova eu participei disso. Era só teórico. Não tinha curso de salvatagem<sup>111</sup>. Eu embarquei sem curso de salvatagem. As pessoas eram contratadas num dia, embarcavam no outro”.*

Vinte e um anos se passaram e o que fica duplamente presente enquanto memória para os trabalhadores mais antigos é a perda dos amigos e a possibilidade de que poderia ser ele, se estivesse naquele momento, naquele lugar.

*“(...) a coisa que me marcou profundamente foram os 37 mortos de Enchova. Eu ver aqueles 37 corpos, recolhendo aqueles 37 corpos, eu*

---

<sup>111</sup> Os trabalhadores *offshore* somente embarcam após a realização dos cursos de salvatagem e combate a incêndios. Estes treinamentos têm o objetivo de fornecer informações teóricas e práticas que orientem os trabalhadores em situações de emergência nas plataformas.

*chegar na plataforma, (...) tá a plataforma pegando fogo, ver aquele incêndio e o mesmo catamarã que tinha levado a gente lá, foi o catamarã que trouxe os corpos e como eu não pude desembarcar na plataforma que tava pegando fogo, deixaram a gente numa plataforma ao lado e ao chegar lá eu já vi os corpos recolhidos e depois o catamarã voltou de Enchova, aquele monte de corpos espalhados ali e aquela cestinha pegando de três em três corpos e botando lá no catamarã. Foi uma cena que me marcou profundamente aquilo ali. Uma semana depois eu fui chamado para colocar a plataforma em operação e chegar lá encontrar a plataforma em silêncio, encontrar botas, bolsas, os pertences, passagem de serviço, encontrar a plataforma do jeito que foi abandonada, aquilo ali mexeu muito comigo (...)*”.

Não obstante, o que fica claro são os visíveis e obscuros riscos e ameaças recorrentes no cotidiano de trabalho que podem lhes reservar, por vezes, grandes surpresas. Na verdade, o que esses homens descrevem, é uma realidade de trabalho que lhes escapa ao âmbito do que está prescrito, detalhado nas suas atividades e nos próprios procedimentos.

Os procedimentos partem da constituição de um modelo idealizado de trabalho. Llory (2001) considera que não seja possível descrever, mesmo incorporando o retorno de experiências anteriores, todos os detalhes, todas as possíveis ocorrências e eventualidades. Afirma que a *“avaliação probabilística de segurança de um sistema complexo é difícil e lenta de utilizar”*. Nesse sentido, mesmo que tome como base os mais numerosos tipos de ocorrências e tente fazer uma análise dos mais diversos cenários possíveis de acidentes, essa descrição é também um modelo, portanto relativamente agregada, reduzida e simplificada e, baseada em hipóteses relativas ao funcionamento do sistema.

Nessa direção, mesmo que fosse possível cobrir todas as variações, todas as particularidades, todas as probabilidades, de possíveis acidentes, restariam ainda o gerenciamento e a interpretação das situações. *“O trabalho real não é o trabalho prescrito, pois a aplicação estrita e rigorosa dos procedimentos, das regras formais de*

*trabalho, conduz à paralisia do sistema*”(MINTZBERG, 1982 *apud* LLORY, 2001:240). Cabe, portanto, a intervenção dos trabalhadores<sup>112</sup>, no sentido de realizar os ajustes, adaptações, correções para que as operações possam gerar os melhores resultados. No discurso dos trabalhadores são explicitadas, de forma bastante intensa, preocupações com o constante aprimoramento técnico e o aprendizado adquirido no cotidiano de trabalho junto àqueles mais experientes. Um entrevistado afirma que se *“você tem o conhecimento técnico, evita a ignorância e pode evitar um acidente”*.

Quatro anos se passaram e um segundo acidente ocorre mais uma vez na plataforma de Enchova, e também pela erupção de um *blow out*, com explosão e incêndio, sem vítimas fatais. O abandono de 250 trabalhadores ocorreu pela passarela de ligação com o *“floating hotel Safe Jasminia*<sup>113</sup>”, que se encontrava atracado ao lado de PCE-1. Desta vez, houve quase que a destruição total desta Unidade.

O terceiro acidente se refere à ocorrência envolvendo a P-36, a maior plataforma semi-submersível do mundo. A P-36 se localizava aproximadamente a 150 km da costa do estado do Rio de Janeiro, no campo de petróleo denominado de Roncador. Em 15 de março de 2001 às 00h22m, a plataforma sofre uma explosão em sua coluna de popa boroeste. Dezesete minutos depois, uma outra explosão na parte superior da referida coluna e nas áreas próximas provoca a morte de 11 trabalhadores. Cinco dias depois, no dia 20 de março, às 11h41m, a plataforma submergiu completamente e afundou em seguida.

*“(...) tem um colega, (...) que resumiu o negócio da P-36 da seguinte maneira: todo dia, ta saindo a loto do horror, sai um número pra uma plataforma, dois para outra, pra outra, pra P-36 saíram os 6 números, naquela vez, e não teve jeito de segurar. Teve várias coisas, ao mesmo tempo, pra aquilo acontecer. Agora, muitas daquelas coisas acontecem com várias plataformas, todos os dias, às vezes 1, 2, 3 números, mas agora o prêmio todo ! Diariamente, agente vê um quadro de acidentes. (...) eu conhecia um monte de gente ali. (...) o incrível não é a P-36 ter afundado, mas quando você começa a conversar com as pessoas, o*

<sup>112</sup> O capítulo V tratará de discutir as regras não formais de trabalho que fazem parte do saber *offshore*.

<sup>113</sup> O *Safe Jasminia* é uma plataforma auxiliar que funciona como um hotel para os trabalhadores que se encontram envolvidos em obras de ampliação, complementação ou parada de manutenção.

*incrível é não acontecer com mais frequência, porque os perigos são imensos. (...) aquelas pessoas ali eram de meu convívio há muitos anos e tal. Eu diria o episódio da 36, que marca o que é estar embarcado. É de momento pra outro você pode perder suas referências.”*

A análise dos trabalhadores é que muitos procedimentos foram criados após a P-36, se por um lado consideram que isso demonstra a preocupação da empresa com as operações, com o controle e a segurança, de outro questionam a quantidade de procedimentos criados e a baixa qualidade técnica do efetivo próprio. Entendem que diante do inusitado, a competência do trabalhador *offshore*, incluindo capacitação teórica e prática, é o que faz a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Acrescentam, ainda, que paralelamente, a empresa deveria dar a devida atenção para analisar acidentes considerados de expressiva gravidade que poderiam ser transformados em verdadeiras “lições de casa”.

Consideram que os dois acidentes da PCE-1 e da P-36 são situações representativas das condições de vida e de trabalho *offshore* que além de retratarem a convivência do confinamento em alto-mar, também demarcam a experiência cotidiana com os vários tipos de riscos.

Cabe lembrar que os vários veículos de comunicação, principalmente a televisão, registraram o choro de um trabalhador de macacão laranja, no momento em que a plataforma estava afundando. Ele se encontrava em uma plataforma situada próxima a P-36, que serviu de base de apoio às operações de tentativa de resgate. A veiculação dessa imagem para a maioria da população, pessoas “estrangeiras” a este mundo, poderia significar: a perda da plataforma, ícone da tecnologia brasileira, o esforço de muitos colegas em vão, o prejuízo por deixar de produzir 80 mil barris de petróleo por dia e um milhão e 300 mil metros cúbicos de gás diariamente etc. O depoimento a seguir sintetiza a vivência subjetiva que atravessa de forma intermitente a vida dessas pessoas.

*“(...) Porque ele tava vendo ali que pessoas morreram juntas, amigos seus afundaram juntos com a plataforma, e ele tava vendo (...) e pensou: podia ser eu”.*

Para alguns trabalhadores, o acidente da P-36 é caracterizado como um marco que ratificou para a empresa a exigência de realizar fortes investimentos em medidas preventivas e rever os procedimentos de segurança.

Outros questionam a sistemática que a empresa vem adotando para efetuar o registro e a análise dos acidentes, por entenderem que a metodologia utilizada tem pouca efetividade. Consideram que seja impossível, fazer um tratamento sistematizado e profundo de todas as informações contidas no banco de dados, pelo quantitativo de elementos nessa base, uma vez que esta contempla todos os acidentes indistintamente, desde os mais elementares até aqueles de grande complexidade.

*“(...) abre aquilo ali e encontra 6000, 5000 registros!? É um banco de dados, que com respeito, vira lixo, porque é humanamente impossível, você absorver informação de mais de 1000 registros. Então tinha que ter seletividade. Os pequenos acidentes tinham que ser tratados só no âmbito da Unidade (...). Eu diria no popular que a Petrobras ‘errou na mão’(...)”.*

Um outro aspecto apontado, como um desdobramento do acidente da P-36, se refere à mudança de rumos em relação ao processo de terceirização dos serviços de manutenção, conforme relata o trabalhador.

*“(...) muita política que veio depois, [refere-se a P-36] de uns dois, três anos pra cá, que eles estão reativando a manutenção que eles tinham pretensão de terceirizar, toda manutenção e aí voltaram atrás. (...) a mão de obra lá [refere-se na plataforma] que a gente está chegando agora, está muito escassa. Então já tem aquela pressão por você estar ali trabalhando e a gente não tem muita experiência”.*

O que se vê é a necessidade urgente de formar um quadro de profissionais qualificados seja do ponto de vista de formação teórica, seja de saber operário. Ao longo dos anos, o processo de reestruturação produtiva foi de grande eficácia na empresa, pois implementou uma política de terceirização da área de manutenção, onde restaram alguns poucos profissionais próprios com a competência requerida para atuar nessa área.

*“(...) essa turma nova que entrou agora, também veio cheio de esperança, saiu da faculdade, cheio de gás e realmente demorou muito*



*tempo pra Petrobras renovar, pra oxigenar a empresa, muitos valores foram embora, o patrimônio intelectual foi embora, não teve como segurar em função disso”.*

Na medida em que os acidentes de maior ou menor gravidade continuam sucessivamente ocorrendo, como já vimos anteriormente, no item 4.3, após o acidente da P-36, cabe de forma indispensável que sejam reexaminados à luz dos novos conhecimentos adquiridos a partir de incidentes ocorridos nesse meio tempo, com base em novos referenciais teóricos e tecnológicos e sob novos pontos de vista, apreender os seus ensinamentos para prevenir novas situações. (LLORY, 2001:206)

Llory (2001) considera que mesmo que tenha passado muitos anos após um grande acidente industrial, o aprendizado a ser extraído desse evento, se não o foram extremamente depurados e analisados, podem ser resgatados para novas indagações. Cita como exemplo o acidente da Three Mile Island (TMI) em que 15 anos após o acontecimento, foram resgatados os ensinamentos de um operador que estava na sala de controle, no momento da ocorrência.

Ainda, em relação a P-36, outros trabalhadores compartilham da visão de que o acidente mostrou para todos o quanto que os trabalhadores *offshore* estão cotidianamente expostos a riscos e consideram que ao invés de ficarem com a sua imagem “arranhada” diante da opinião pública, ocorreu o oposto. O orgulho não saiu ferido, pois acreditam ter havido uma alavancagem nessa percepção, por considerarem que foi possível ser explicitada uma pequena parcela das suas inenarráveis experiências de vida e de trabalho.

*“(...) representou pra mim, todo esse drama que é viver diariamente com coisas, assim, catastróficas, quase acontecendo. Não digo diariamente, mas são muitas e muitas e muitas das vezes que acontecem coisas parecidas, que não dão naquilo, mas a gente vive isso cotidianamente e ninguém tá sabendo”.*

Falar da P-36 fez com que um trabalhador resgatasse em sua memória situação semelhante vivida por ele em uma outra Unidade há alguns anos atrás. O tom de sua voz e sua linguagem expressa orgulho pelo êxito alcançado e pela oportunidade de ter feito

parte de uma equipe que evitou que a Unidade onde trabalhava adernasse completamente.

*“Diariamente, a gente vê um quadro de acidentes... Aconteceu alguma coisa parecida com aquela e ninguém nunca ficou sabendo. Na época, eu trabalhava na manutenção, a gente ficou 72 horas procurando um óleo e a plataforma adernava pro um lado, adernava pro outro e a tempestade que não parava. Isso acontecendo e a Marinha dando aviso que ia ter tempo ruim por muito tempo, por alguns 4, 5 dias. Foi justo na hora, só que a gente acabou conseguindo controlar, achar o problema, detectar. A gente recebendo óleo hidráulico e gastando, não vendo pra onde tava vazando, todo mundo procurando, 72 horas sem dormir, foi uma coisa meio de maluco, e no final de tudo agente achou, (...) era uma coisa boba. Aconteceu uma coisa que não acontece todo dia, mas que pode acontecer”.*

A imprevisibilidade que está na base do trabalho *offshore*, já discutido anteriormente, se refere a exigência cotidiana desses trabalhadores enfrentarem os riscos inerentes ao trabalho. O que fica claro é a percepção desses trabalhadores de que saíram dessa batalha como vencedores. O herói *offshore* não só aparece nos momentos de recordes de produção, mas ele existe cotidianamente na vida desses homens, pois no confronto da exploração capitalista entre o homem e a tecnologia, este precisa se auto-superar para não morrer.

## CAPÍTULO V

### AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS *OFFSHORE*

#### 5.1. Introdução

O que se observa diariamente nos locais de trabalho é uma organização controladora, repressora e alienante que imprime ritmo excessivo, hierarquiza as relações interpessoais e cerceia a criatividade, consumindo a saúde e a força de trabalho. E o que se vê nas plataformas marítimas de petróleo da Bacia de Campos?

Como já vimos, anteriormente, existe o confinamento em alto mar por um período de 14 dias, criando uma vida dicotômica, entre terra e mar, entre estar embarcado e desembarcado, o que leva a uma vivência entrecortada entre estes dois mundos opostos. Esse movimento de uma vida pendular, submetido à potencialidade do risco, propicia o surgimento de “síndromes” específicas, tais como a TPE e a TPD.

Na relação do homem com o trabalho, a vivência subjetiva de cada trabalhador é diversa, na medida em que pode abrir espaços para experiências tanto de prazer quanto de sofrimento.

*“o organismo do trabalhador não é um motor ‘motor humano’ (...);(...) o trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais; o trabalhador,*

*enfim, em razão de sua história, dispõe de vias de descarga preferenciais que não são as mesmas para todos (...)*. (DEJOURS, 1994:24)

Do choque entre a história individual de cada trabalhador com projetos, esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora, resulta um sofrimento que se traduz em insatisfação, medo e ansiedade. (DEJOURS, 1988). Assim, essa vivência subjetiva tem muitas conseqüências concretas que se explicitam nos indicadores do absenteísmo ou no que Dejours (1994:23) denomina de “presenteísmo”, que se trata de um engajamento excessivo e ardoroso dos trabalhadores a determinadas atividades.

A partir do discurso dos operários, da relação que estes estabelecem com o trabalho, Dejours (1994:22) apresenta a concepção de carga de trabalho, separando-a em duas noções: carga física e carga mental.

Quando se fala de carga física, a questão fundamental é o emprego excessivo de aptidões físicas, diferentemente em relação à carga psíquica, pois a questão crucial é o subemprego de atividades psíquicas. Assim, o trabalho “torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade”. Sentir bem, em matéria de carga psíquica, provém de um livre e articulado funcionamento com o conteúdo da tarefa, ou seja, o *“prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho”*. (DEJOURS, 1994:24)

Quando o trabalho é livremente escolhido ou livremente organizado pelo trabalhador, pode tornar-se um caminho para obter relaxamento, pode ser um meio de uma carga psíquica negativa do trabalho ou de uma descarga psíquica.

Dessa forma, sentimentos como indignidade e inutilidade estão sempre presentes na fala dos trabalhadores. E o que estes significam? Indignidade por sentir-se robotizado, por não ter mais imaginação e inteligência, pelo contato forçado com uma tarefa desinteressante. Inutilidade pela falta de qualificação e de finalidade do trabalho. Os trabalhadores não conhecem o conteúdo de sua tarefa em relação ao conjunto da atividade da empresa e as atividades que desenvolvem “não têm significação humana”.

Tendo em vista que o bem estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa, se o trabalho é favorável a essa liberdade, o equilíbrio é possível. Caso se a ela se opõe, será fator de sofrimento e doença.

Nessa relação do homem com o trabalho, Dejours (1988:49) destaca duas outras concepções importantes: o conteúdo significativo do trabalho e conteúdo ergonômico do trabalho. O primeiro se refere às competências reais do trabalhador, pois este pode encontrar-se em situação de subemprego de suas capacidades ou em situação complexa, correndo o risco de um fracasso. Inclui, portanto, a dificuldade da atividade prática da tarefa para o trabalhador, “a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado”. A tarefa pode também “*veicular uma mensagem simbólica para alguém ou contra alguém*” (DEJOURS, 1988:50). Assim, a atividade do trabalho, pelos gestos realizados, instrumentos utilizados, material tratado, “pela atmosfera na qual opera”, difunde certos símbolos que pressupõem a partir da vivência de cada um, sentidos e significações, pois remetem “*à vida passada e presente do sujeito, sua vida íntima e sua história pessoal*”. (DEJOURS, 1988:50)

Um outro aspecto apontado por Dejours (1988) na vivência dos trabalhadores se refere ao conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas e biológicas). Este diz respeito às insatisfações ou aos sofrimentos somáticos de determinismo físico e também de doenças do corpo “mediatizadas por algo que atinge o aparelho mental”.

Explicitando a relação entre o aparelho psíquico e o trabalho, Dejours (1988) afirma que o primeiro seria responsável por representar e por fazer brilhar as aspirações do sujeito, pois o bem estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa. Nesse âmbito é que se insere a psicopatologia do trabalho: o sofrimento está no centro da relação psíquica do homem com o trabalho. Não se trata de eliminar esse sofrimento da situação de trabalho nem tampouco extingui-lo, mas das conseqüências da organização do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador. (DEJOURS, 1988).

O autor aponta como principal fator determinante da psicopatologia do trabalho a própria organização do trabalho, geradora de conflito, na medida em que opõe o desejo do trabalhador à realidade limitada do trabalho.

*“(...) quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta”.* (DEJOURS, 1988:52)

A destruição do desejo se dá em função de dois pontos cruciais: o conteúdo das tarefas, como já apontamos acima, e as relações humanas. Às vezes, por exemplo, o próprio posto de trabalho tem uma significação em relação aos conflitos com colegas ou com o supervisor.

Sob o domínio do modelo taylorista de produção, o trabalhador é submetido a um tipo de trabalho com tarefas fragmentadas, com modo operatório e ritmo preestabelecidos por outra pessoa. É um trabalho repetitivo e sob pressão, no qual não sobra lugar para a atividade criativa. Dejours (1994) vem avançando na busca de respostas para as questões que perpassam os conflitos existentes entre a organização do trabalho e a subjetividade dos trabalhadores. Assim, quanto menor a liberdade no trabalho, maior é a pressão, o bloqueio ao qual está submetido. *“Uma organização do trabalho autoritária (...) conduz a um aumento de desprazer”* (Dejours, 1994:30).

Segundo Dejours (1994), a organização do trabalho determina o desencadeamento de um sofrimento criador ou patogênico. Considera que esta impacta diretamente o aparelho psíquico do trabalhador, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos (DEJOURS, 1988:43). Assim, o embate entre o trabalhador, portador de uma história individual, personalizada, com aspirações, motivações e desejos e a organização do trabalho padronizante, despersonalizante, surgem vivências e sofrimentos que vão se configurando próprios de cada realidade. Essa configuração, como já tratamos, assume contornos mais complexos na realidade *offshore*, por coexistirem em uma mesma condição de espaço e tempo, dois recortes distintos da vida dos homens, a dimensão pública e a privada.

O sofrimento do trabalhador reflete-se em manifestações psicossomáticas, absenteísmo, perda de motivação, nenhuma identificação ou compromisso com seu trabalho, ingestão abusiva de álcool e acidentes de trabalho que mutilam e, por vezes, matam.

Analisando o tema, Dejours (1994) acrescenta que a carga psíquica não é mensurável visto ser subjetiva, entretanto torna-se real como resposta às exigências e pressões do trabalho cotidiano. Assim, em termos de economia psíquica o que se observa é um movimento consciente de luta do trabalhador contra a insatisfação, indignidade, inutilidade e desqualificação impostas pela organização do trabalho. Um trabalho rigidamente organizado, mesmo que não seja muito parcelado, propicia o surgimento de sentimentos de frustração, resultantes de um conteúdo inadequado às potencialidades e a capacidade criativa dos homens. As más condições de trabalho ameaçam menos que o trabalho rígido e imutável.

Dejours (1988) considera que o contato forçado com uma tarefa desinteressante determina o surgimento de sentimento de indignidade. A falta de significação decorrente do parcelamento das tarefas, a frustração narcísica, a inutilidade de gestos carentes da visão da totalidade do processo de produção determinam o surgimento de uma auto-imagem depreciativa.

O indivíduo durante a realização de sua tarefa está submetido a excitações provenientes do exterior (informações visuais, auditivas, táteis etc) ou do interior (pulsionais<sup>114</sup>), que necessitam ser descarregadas. Essa excitação quando não dispõe de vias de descarga origina uma vivência de tensão psíquica, denominada pelo senso comum de “tensão nervosa”. Para descarregar essa energia, o trabalhador pode dispor da via psíquica, motora e “visceral”. (DEJOURS, 1988)

Quando a via psíquica encontra-se bloqueada pelo exercício de tarefas desinteressantes e monótonas, e a via motora é inviável pela organização do trabalho, resta, como último recurso, a liberação da energia pela via visceral determinando desordenamento das funções somáticas. É a via "visceral" a que estará atuando no processo de somatização. Assim, quando o indivíduo somatiza, ele adquire uma saída para seus conflitos com a realidade. (DEJOURS, 1988)

---

<sup>114</sup> Pulsão é um “processo dinâmico que consiste numa pressão ou força (carga energética, fator de motricidade) que faz tender o organismo para um alvo. Segundo Freud, uma pulsão tem a sua fonte numa excitação corporal (estado de tensão); o seu alvo é suprimir o estado de tensão que reina na fonte pulsional; é no objeto ou graças a ele que a pulsão pode atingir o seu alvo”. (LAPLANCHE e PONTALIS, 1979)

O sofrimento resultante do confronto com a organização do trabalho cria, por parte dos trabalhadores, formas não passivas de se proteger das conseqüências nocivas impostas pelo trabalho, originando as estratégias defensivas.

Seligmann-Silva (1994:232) faz uma distinção entre os termos defesa e resistência ao se referir às estratégias adotadas pelos trabalhadores. Considera que as primeiras objetivam evitar ou tornar suportável o sofrimento e, em geral, não propiciam transformações. As segundas estão dirigidas à obtenção da transformação de situações que originam sofrimento. Considera, ainda, a existência de defesas que podem assumir, simultaneamente, características de resistência.

Esta autora afirma que os estudos iniciais de Dejours (1988) mostram que as estratégias coletivas de defesa não contemplam nenhuma perspectiva “política libertadora”, mas respondem à capacidade de suportar a penosidade do trabalho, o medo e a ansiedade “*de conviver cotidianamente com os riscos de acidente e de vida*” (SELIGMANN-SILVA, 1994:247).

Estas estratégias levam à transformação e, geralmente, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Assim, deixam de se posicionar enquanto “não sujeitos” passivos, para se colocarem no lugar de sujeitos “*ativos diante do desafio de uma atitude provocadora ou de uma minimização*”, diante das pressões patogênicas.

Dejours (1994:128) afirma que as estratégias coletivas supõem um consenso ou um acordo partilhado coletivamente.

*“Há casos em que as estratégias defensivas coletivas, logo de saída consagram-se à luta contra o sofrimento engendrado pela organização do trabalho, conferindo ao sujeito uma estabilidade que ele será incapaz de garantir com a ajuda de apenas suas defesas próprias”.* (DEJOURS, 1994:129)

Portanto, a partir do compartilhamento do sentido comum pelos vários sujeitos de suas experiências acerca de um sofrimento único, a união de esforços para enfrentamento das questões que envolvem o trabalho, seus processos e suas relações dão origem à construção de estratégias coletivas defensivas.



Dejours (1994:129) afirma a existência de diferenciação entre mecanismo de defesa individual e estratégia coletiva de defesa, pelo fato que o primeiro está interiorizado no próprio sujeito, independentemente da presença física de outros, enquanto que a estratégia não tem sustentação sem as condições externas, o compartilhamento coletivo de outros sujeitos.

Considera que nas atividades perigosas, como nas usinas nucleares, fábrica de explosivos e refinarias de petróleo, dentre outros, onde a natureza do risco, em decorrência das próprias atividades e dos produtos existentes, é altíssima, as estratégias podem chegar a se configurar em uma verdadeira ideologia defensiva. (DEJOURS, 1988)

Trata-se, portanto, de uma negação da própria percepção da realidade, seja no sentido de transformá-la ou minimizá-la, operando coletivamente uma nova realidade construída a partir de um coletivo ou de uma comunidade inteira e sendo validada pelo mesmo. Assim, que *“o resultado da estratégia defensiva coletiva é uma percepção irrealista da realidade, é um fato facilmente constatável”* (DEJOURS, 1994:129).

Estas não são simples resultantes de uma ação mecanicista na relação entre estímulos e respostas, mas se configuram como estratégias complexas e rigorosas, porém não intencionais. Os estudos iniciais de Dejours mostravam que por vezes tratavam-se de *“comportamentos insólitos e paradoxais”* (ATHAYDE, 1996:78) de defesa contra o sofrimento mental. Por mais incomuns que pudessem ser, esses comportamentos têm a finalidade de manter estável o funcionamento mental do trabalhador contrapondo-se à organização do trabalho.

Soma-se a isso, o fato de que as estratégias coletivas de defesa desenvolvem um papel essencial na estruturação dos coletivos de trabalho, na sua coesão e sua estabilização, enfim, no sentido de fortalecer a própria cooperação.

A construção de estratégias coletivas de defesa, para fazer frente ao sofrimento no trabalho, é utilizada pela organização do mesmo para aumentar a exploração dos trabalhadores e elevar a produtividade, envolvendo-os num processo gradativo de alienação. Assim, os trabalhadores correm o risco de acabar transformando a estratégia em um objetivo em si mesma, donde todos os esforços vão convergir no sentido de *“manter e vencer tudo que possa desestabilizá-la”*.

*“A situação subjetiva enuncia-se como se o sofrimento fosse essencialmente o resultado de um enfraquecimento da estratégia defensiva e não consequência do trabalho. O sofrimento não pode mais ser reconhecido como decorrente do trabalho”.* (DEJOURS, 1994:130)

Dessa forma, para subverter o efeito totalizante presente no território *offshore* que sujeita o trabalhador, psíquica e socialmente, tanto no período de trabalho quanto nos dias de folgas, estes homens criam estratégias defensivas que minimizam os efeitos nefastos dessa atividade.

Cabe destacar que enquanto a psicopatologia do trabalho, em 1980, voltava-se para o sofrimento e as conseqüentes patologias dos trabalhadores, inserindo-se no campo das ciências da saúde, com o aprofundamento das pesquisas operou-se uma passagem do foco da patologia à concepção de normalidade, sem deixar de lado a questão do sofrimento, o que gerou uma nova denominação para essas pesquisas: psicodinâmica do trabalho.

O fato de muitos trabalhadores não adoecerem, fez a “*normalidade*” se tornar um enigma. Essa normalidade, construída não sem sacrifícios, equilibra-se entre o sofrimento e as defesas. A normalidade aparece então como um equilíbrio precário (equilíbrio psíquico) entre constrangimentos do trabalho desestabilizantes ou patogênicos, e defesas psíquicas.

Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho abre novas perspectivas de análise que não abordam apenas o sofrimento, mas ainda o prazer no trabalho, reconhecendo que a relação entre a organização do trabalho e o homem não é um bloco monolítico mas que, dialeticamente, está em contínua transformação e deslocamento. Assim, por exemplo, a cada nova automatização nas sistemáticas operacionais surgem novas dificuldades, ainda não previstas, e que vão exigir a elaboração de novos “*saber-fazer*”, num processo por definição humano, de síntese entre execução e concepção.

*“(...) a organização do trabalho não é absolutamente absorvida pelos assalariados (...); todos os preceitos são reinterpretados e reconstruídos. (...) ora é tolerante, e oferece margens à liberdade criadora; ora é restrita, e os assalariados receiam ser surpreendidos cometendo erros (...)”.* (DESSORS e SCHRAM *apud* DEJOURS, 2004:62)

O trabalho, para ser fonte de prazer, deve conter espaço suficiente dentro de sua organização, de forma tal que respeite as condições psicobiológicas do indivíduo, dando margem ao exercício de sua criatividade, respeitando suas aspirações e seus desejos, o que, particularmente no território *offshore*, como já vimos até agora, é algo bastante complexo.

Como construir uma experiência prazerosa no trabalho? Se há prazer no trabalho, responde Dejours (2004:213) este “*só pode advir do ganho obtido no trabalho justamente no registro da construção da identidade e da realização de si mesmo*”. Acrescenta que a “*atividade não produz identidade. (...) A identidade só pode ser conferida pelo olhar do outro*”. Assim, para que o trabalho transforme o sofrimento torna-se imprescindível o reconhecimento do “outro”, que pode se dar entre os pares ou pelos ocupantes da hierarquia.

*“(...) Sem reconhecimento, não pode haver sentido, nem prazer (...). Só há sofrimento patogênico e estratégias defensivas”.* (DEJOURS, 2004:214)

E, quando o recurso das estratégias defensivas não consegue exaurir toda a ansiedade, esse sentimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e de destruir psiquicamente o sujeito, empurrando-o para a descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença.

## **5.2. Medo**

O medo pode estar presente no cotidiano das ocupações profissionais, tanto nas tarefas de escritório, quanto nas atividades repetitivas (DEJOURS, 1988). No entanto, existem áreas profissionais em que os riscos são mais evidentes, estão relacionados à integridade física do trabalhador. As indústrias de processo contínuo, onde se situa o trabalho *offshore*, são alguns desses exemplos. Em todas essas situações podem ocorrer ameaças de asfíxia, queimadura, afogamento, acidentes em geral e até morte. O risco é sempre latente e pode se tornar iminente.

*“Toda atividade embarcado ta correndo risco. O transporte é arriscado, a evacuação é arriscada, o trabalho é arriscado. A gente ta lá, (...) não vê o risco, mas ta sabendo que ele ta ali. O risco está escondido (...) porque ta numa área industrial”.*

Muitas vezes conviver com o risco é algo inerente à própria atividade, podendo ter um caráter mais coletivo ou personalizado, a depender das circunstâncias da ocorrência. As empresas, no sentido de sanar as repercussões nocivas do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, implantam medidas e regras de segurança que quase sempre contam com uma prevenção incompleta, seja pela imposição de ritmos de trabalho acima do que as normas de segurança prescrevem, por limitação de investimentos necessários ou porque os riscos e/ou as suas manifestações são desconhecidos.

*“O melhor momento pra você atuar, nem sempre é o melhor momento do ponto de vista da segurança. Você tenta se preservar de todo jeito, mas ainda assim é um ambiente muito grande, muito complexo, muitas pessoas, muitas variáveis, (...) gás, equipamentos, o perigo é latente”.*

Dejours (1988) menciona o exemplo das indústrias que operam em fluxo contínuo onde muito freqüentemente é um acidente que revela a existência de um risco até então desconhecido.

*“Antes corria o risco de ver gente fazendo tarefa contrária a uma outra, sob o ponto de vista de segurança. (...) depois de um acidente com um pessoal trocando uma válvula, em 198..., foram disparadas algumas orientações que deram na PT<sup>115</sup> e um monte de outras coisas, reuniões preparatórias (...)”.*

Isso vem ratificar, muitas vezes, o desconhecimento dos trabalhadores dos reais riscos aos quais estão submetidos. Vários procedimentos prescritos adotados no processo de trabalho *offshore*, atualmente, são oriundos de ocorrências não previstas no trabalho prescrito.

---

<sup>115</sup> PT é uma sigla que significa permissão de trabalho. É um procedimento adotado na plataforma para análise de todos os trabalhos a serem realizados diariamente, de modo que sejam evitadas quaisquer ocorrências inesperadas. Qualquer trabalho só é realizado se tiver a PT autorizada.

No entanto, as medidas de segurança quase sempre se voltam para o aspecto preventivo individual como: os EPIs (capacetes, protetor auricular, salva-vidas etc) ou para atender ao aspecto psicológico, através do estabelecimento das normas de segurança, sendo que muitas vezes o risco permanece sem nenhuma medida no sentido de eliminá-lo.

*“o problema do medo no trabalho surge desta oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica de preservação a cada instante de trabalho”.* (DEJOURS, 1988:64)

É importante destacar que as preocupações com a saúde física sempre estão presentes no discurso dos trabalhadores, como por exemplo: as doenças profissionais cuja gênese está no trabalho, mas ainda não foram reconhecidas como tal e, portanto, não estão incluídas no quadro oficial das doenças profissionais. Entretanto, as condições geradoras e/ou fadigas são aquelas sob as quais esses trabalhadores são submetidos, devido às características da organização do trabalho, na maioria das vezes, não são mencionadas e, muito menos, se observa à busca de possibilidade de soluções. Os pressupostos da organização tayloriana, ainda são muito presentes na administração e gestão do trabalho e estudos mostram o quanto são lesivos à saúde e a vida dos trabalhadores por ela atingidos.

Dessa forma, no sentido de combater o medo, os trabalhadores em nível individual ou coletivo precisam elaborar suas estratégias. Na verdade, o que gera aumento da produtividade não é diretamente a agressão sofrida pelo trabalhador, mas as estratégias que ele utiliza contra o sofrimento.

As estratégias contra o medo podem assumir diferentes contornos, pois ao mesmo tempo em que “apagam” o medo, ofuscam a visão objetiva dos riscos reais e, conseqüentemente, o estabelecimento de ações coletivas capazes de transformar positivamente o cotidiano desses trabalhadores.

A estratégia defensiva em alguns momentos mostra sua eficácia ao mascarar no discurso do trabalhador qualquer indício de medo, ou qualquer traço explícito desse sentimento. No entanto, alguns sinais podem servir ao pesquisador como indicadores da existência desse sentimento, como por exemplo: alterações no sono, irritação nervosa, distúrbios gastrointestinais e consumo de bebidas alcólicas e tabaco.

*“Geralmente acordo umas duas vezes por noite lá. Sono lá é (...) é meio escaldado, gato escaldado, tem alarme, eu acordo (...) às vezes acordo 4 e meia e não durmo mais (...)”.*

*“(...) pra onde as pessoas transferem esse medo? Na realidade, algumas pessoas, não é que elas transfiram, elas desgastam, infelizmente, em alguns casos, até de dependência: do álcool, noitadas, o cara vive na empresa com aquele medo, com aquela tensão, durante 14 dias, 21 dias de folgas dele, ele vive como se fosse aqueles dias fossem os últimos. Não são todas as pessoas não, mas muita gente faz isso. Praticamente farrá todo dia, são bebedeiras, (...) alcoólicos. De às vezes, algumas pessoas chegarem ao aeroporto ainda em fase (...) ainda dentro de estágio de embriaguez. Então, na realidade transferem esse medo pra coisas que são prejudiciais”.*

Cabe destacar que no capítulo II, o relato de um trabalhador *offshore* mostra o quanto o trabalho na indústria do petróleo, especificamente na Petrobras por toda sua história, cria laços de dependência, pois afirmava que o petróleo causava dependência química do mesmo modo que o uso do álcool. Estamos verificando que o efeito que o álcool traz para o trabalhador, enquanto estratégia de defesa, é um deslocamento do seu sofrimento cotidiano frente ao processo e a organização do trabalho. O sentimento de orgulho gerado no trabalhador pode, por sua vez, se configurar em uma estratégia com efeito alienante.

Seligmann-Silva (1994) enfatiza que dentre as estratégias de defesa mais distantes de um significado de resistência à dominação, tanto pela grande ocorrência quanto por assumirem contornos patológicos, encontra-se o uso excessivo de bebidas alcoólicas. Os depoimentos estão nos mostrando a correlação direta entre a utilização do álcool, como forma de defesa dos trabalhadores para enfrentarem o alto grau de risco no trabalho. O relato abaixo ilustra essa questão.

*“(...) você sabe que tem o risco, você sabe o que pode acontecer, então aí, quando vem pra folga, você tende a extravasar toda aquela coisa que fica reprimida durante os 14 dias. (...) uns vão pro bar, botequim, larga a mulher, enfim (...). Isso aí foi sempre, tanto há anos atrás, como agora,*

*continua a mesma coisa, não muda. É o perfil do cara. O cara chega às vezes nem dá um beijo na mulher, vai direto pro botequim. O cara passou quinze dias sem beber uma gota de álcool e então ele chega ali, quer extravasar, (...) aí dá aquele alívio”.*

Uma outra defesa, citada por Seligmann-Silva (1994), contra o medo se refere à idealização. Se expressa não somente como um mecanismo adotado contra a consciência da exploração, mas também como manifestação dos desejos de autovalorização.

Considera que quanto maior e mais importância tiver a empresa no cenário nacional e mundial, mais facilmente se estabelece essa relação de idealização<sup>116</sup>, pois ao mesmo tempo em que os trabalhadores sentem-se orgulhosos em fazerem parte desse desenvolvimento, essa estratégia é utilizada a serviço da dominação. Corroboramos essa análise, uma vez que essa temática já foi abordada no capítulo II, quando tratamos da ambigüidade do trabalhador *offshore*. Nesse sentido, a figura do herói como um traço marcante na identidade do trabalhador *offshore* é transformado em uma estratégia de defesa ao assumir e internalizar para si o discurso do outro, ou seja, a voz da empresa, como se fosse a sua própria fala. A cultura do crachá abordada no capítulo II favorece, também, a lógica alienante reinterpretada pelos trabalhadores.

Cabe destacar que muitos comportamentos não se mostram explícitos para os trabalhadores, tendo em vista a eficácia das estratégias, pois ao mascararem o sofrimento, podem desenvolver progressivamente um processo de acomodação, colocando-se como “freio à emancipação e à mudança”.

Seligmann-Silva (1994:232) concluiu em sua pesquisa junto aos trabalhadores industriais que em situações de perigo evidentes emergiam uma ansiedade persecutória, em decorrência das ameaças à integridade física e à própria vida, mas que são ocultadas da própria consciência através dos mecanismos de defesa. Afirma que a racionalização é uma estratégia bastante utilizada pelos trabalhadores, pois se por um lado encobrem experiências penosas relativas às condições de perigo, por outro lado aceitam as

---

<sup>116</sup> Laplanche e Pontalis (1979) conceituam idealização como um “processo psíquico pelo qual as qualidades e o valor do objeto são levados a perfeição. (...) diz respeito ao objeto, pelo qual este é engrandecido e exaltado psiquicamente sem alteração da sua natureza”.

explicações, do ponto de vista tecnológico, que o seu modo de trabalhar é “o mais moderno e seguro”.

*“(...) nós temos uma cultura, cultura da tecnologia. É aquela cultura que ta tudo bem até você ser furtado ou roubado ou a sua tranca tiver (...), quando você chegar em casa e epa! - ‘Poxa!’ – Aí você coloca uma tranca melhor. ‘É nosso, não adianta!’ Então, precisou ter um acidente de graves proporções pra dar uma sacudida (...)”.*

Assim, as estratégias de defesa no sentido de evitar ou tornar suportável o sofrimento podem expulsar o sujeito de seu desejo e favorecer a lógica da alienação a partir da vontade e da ideologia do outro (DEJOURS, 1988). Considera que existem diferentes modos de lidar com o medo, mecanismos que podem servir à manutenção e ao fortalecimento da dominação.

Tanto nas refinarias de petróleo (SELIGMANN-SILVA, 1994; ARAÚJO, 2001) quanto no trabalho *offshore*, a negação do risco e a auto-repressão do medo são assumidas, implicitamente, como as únicas maneiras de convivência com as situações potencialmente ameaçadoras da realidade de trabalho onde se encontram.

*“(...) pra embarcar o cara é corno, doido ou viado. Então é melhor a gente ser doido. É a melhor opção. De maluco a gente vai tocando a vida assim mesmo”.*

O estereótipo da loucura se apresenta como uma estratégia para justificar a permanência nessa situação de trabalho bastante peculiar. Aceitar estar intermitentemente exposto a essas condições de riscos se sustenta em torno de associações que remetem a figura estereotipada de alguém “incapaz” de avaliar criteriosamente a sua inserção numa atividade complexa e de alto risco.

O depoimento abaixo demonstra que subdimensionar a intensidade e amplitude do risco na atividade *offshore*, pode se caracterizar como uma forma de negação dos trabalhadores para lidarem com o medo.

*“(...) foi no final do embarque. Depois que nós fizemos essa operação incorreta e aconteceu esse acidente, foi mais ou menos uma confirmação assim: ‘Ó, presta atenção, isso aí não é da forma que você tava levando*



*não, toma mais cuidado'. Foi um marco na minha vida mesmo, (...) pois poderia talvez, ter quebrado ou até perdido o dedo. (...) eu ignorei a possibilidade de risco, (...) existe o tempo todo. (...) foi a experiência prática do ambiente e da periculosidade que existe, foi uma provação”.*

O que se observa é que a experiência singular do acidente faz com que haja uma mudança na percepção do trabalhador e nas ações futuras diante dos riscos existentes no trabalho *offshore*. Começam a perceber com maior nitidez e veracidade, o perigo que enfrentam e suas conseqüências.

*“(...) você sabe que ali tem 100 kg, mas você não tem noção. Às vezes fica muito tranqüilo em ta fazendo aquilo, mas na verdade, você tem que ter sempre cuidado com aquilo. Você tem se conscientizar que tudo pode te machucar fácil”.*

Ao mesmo tempo, a própria condição *offshore* e os seus riscos físicos, que são mais facilmente explícitos, multiplica esse medo a dimensões em que o sofrimento torna-se insuportável, gerando um alto custo de desgaste mental e psíquico.

*“(...) eu fiz um embarque de sete dias que foi o embarque mais longo da minha vida, quando eu embarquei em um navio (...). Quando chegou [ na Bacia de Campos] cheio de problemas, se adaptando, e eu fui pra área do navio e olhei aquele convés de fora a fora e pensei: aqueles tanques estavam cheios de petróleo, se acontecesse alguma coisa ali e fosse o dia, eu morria pelos ares, foi um dos dias que eu mais senti medo. Só que eu tive que respirar, porque não posso me desesperar”.*

Acrescenta-se, ainda, como já mencionamos anteriormente, os próprios riscos da aviação, explicitados no discurso dos trabalhadores pelo medo do transporte conforme é ilustrado pela fala a seguir.

*“Eu arrisco a dizer que 50% desse negócio eu atribuo ao meio de transporte, ao helicóptero. Acho que metade das pessoas confessam que tem medo e a outra metade mentem. (...) alguém perguntou: ‘você não tem medo de roubar a tua casa?’ Aí eu respondi: se eu ficar com medo vai diminuir o risco? No meio do embarque você não fica ... mas quando começa a se aproximar a hora, dá uma coisinha sim, tanto na ida quanto*

*na volta. Na maioria, eu não to dizendo todos. Tem cara que realmente ele anda de helicóptero como se tivesse num ônibus, não ta nem aí. Mas a maioria vai ali com um certo receio”.*

Vale enfatizar que o medo do helicóptero, além de causar muita ansiedade e desconforto, se manifesta, implicitamente, também nas síndromes TPE e TPD, já discutidas no capítulo III.

Assim, o próprio medo já se constitui como um mecanismo de defesa no sentido do trabalhador sentir-se alerta durante todos os momentos, de modo que tome todas as precauções necessárias para a realização do trabalho, inclusive nas tarefas consideradas de menor complexidade, até mesmo “sem importância”.

*“(...) Se você tem receio ou medo de alguma coisa, você vai tomar todas as precauções pra que tudo esteja o mais seguro possível”.*

O medo que protege e evita atitudes displicentes diante dos possíveis riscos latentes e silenciosos, ao mesmo tempo desencadeia mecanismos de proteção com intensidade proporcional ao estado de ansiedade do trabalhador que assumem um efeito paralisante.

*“Se eu tiver medo, eu não vou embarcar. Porque medo pra mim tem que ter um sentido de proteção. Eu não vou contra o meu medo. Saber que a coisa é perigosa é uma coisa. (...) acho que medo me paralisaria”.*

Dejours (1988) considera que os próprios ambientes de trabalho, como por exemplo, as indústrias químicas, lembram a possibilidade de ocorrência de acidentes ou incidentes, tais como: “*cartazes, sinais luminosos, alarmes sonoros e visuais, presença de capacetes, máscaras, luvas, muito mais que cumprir sua função de estimular a atenção e o uso de alguns EPIs*”, provocam medo.

Por outro lado, a questão é complexa, pois também desconsiderar que o trabalhador está em um ambiente em que todos fatores e variáveis de risco estão presentes, que apenas um deles pode acionar ações sistemáticas em cadeia que podem levar ao acometimento de acidentes graves, não é possível.

Dejours (1988:67) cita que o próprio aspecto exterior de uma fábrica não é indiferente para os trabalhadores, pois remete a representações que geram medo.

*“Imaginemos estas fábricas que se estendem por muitos quilômetros, cuspidando fogo e vapores, em noites, mergulhadas no barulho das máquinas e iluminadas sombriamente por luzes que dão às formas do prédio e das chaminés, uma silhueta estranha, banhada por uma atmosfera poluída de cheiros horríveis e sufocantes!”* Este exemplo é totalmente aplicável à realidade da plataforma enquanto espaço industrial, acrescentando apenas o ingrediente da localização marítima que intensifica a complexidade desse significado para a população embarcada.

*“Em qualquer outro lugar você tem condições de correr, mas lá você não tem pra onde não. Então, acho que isso gera pânico. E o pânico embota sua mente, impede, trava, você não pode ter aquelas atitudes. As atitudes que você deveria ter, você não toma, porque você fica travado pelo pânico. (...) já vi operador altamente responsável, pessoa comprometida com o sistema, e tudo e um dia vazou, vazou... Era só fechar, passou pela mão, (...) o bicho estourou, passou na cabeça e ele ficou parado assim, olhando assim ... e o gás passando, passando. Quer dizer, há esse desligamento. Acho, isso depende de cada um, cada um tem uma reação diante de uma situação de emergência”.*

A vivência cotidiana do medo existe efetivamente e raramente emerge, pois se encontra represada pelas estratégias de defesa coletivas. As atitudes diante das situações inesperadas mostram a extensão que o medo assume, explicitando a sua face incontrolável, apesar de toda a experiência técnica e das ações preventivas implantadas. Figueiredo (2001) afirma que no caso dos mergulhadores, até mesmo os mais experientes, a estratégia usada é “nunca bater fofo no fundo”, que significa resistir e não se intimidar diante das situações adversas.

*“Quando a coisa acontece no real, o fator psicológico da pessoa, muda totalmente. Eu já vi incêndio no mar. ‘Já viu o mar pegar fogo? Eu já vi’. O mar pegou fogo, o cara ficou tão apavorado que não conseguiu engatar o esguicho. Travou o cara. Em 85, no acidente de Enchova, a gente tava operando na P-15, perto de Enchova. O queimador igual da*

*P-12<sup>117</sup> que é reto (...), então aquilo ali tinha uma mangueira de ar (...), que arrebentou, foi aquela labareda de fogo, deu aquele chamuscado grandão, do queimador, saiu todo mundo correndo”.*

O depoimento acima nos mostra a necessidade de consolidação e compartilhamento das estratégias de defesa coletivas entre todos os trabalhadores. O medo se não fosse possível de ser controlado ou neutralizado, caso pudesse aparecer a qualquer momento durante o trabalho, esses trabalhadores não poderiam permanecer nesse tipo de trabalho.

O trabalhador novato sofre, sente-se desarmado diante da ignorância, da insegurança, dos mistérios e riscos já descobertos pelos mais antigos e ainda daqueles que vão surgir. Por outro lado, a *“eficácia simbólica da estratégia defensiva somente é assegurada pela participação de todos. Ninguém pode ter medo. Ninguém pode demonstrá-lo. Ninguém pode ficar à margem deste código profissional. Ninguém pode recusar sua contribuição individual para o sistema de defesa. Nunca se deve falar de perigo, risco, acidente nem do medo”* (DEJOURS, 1988:71). Dejours acrescenta ainda, ao analisar os trabalhadores da construção civil, que muitas das vezes campanhas de segurança apresentam elevada resistência dos trabalhadores, pois acabam destacando a existência do perigo real, tornando com que o trabalho fique mais carregado de ansiedade.

*“Tem que levar em consideração que você tá numa área perigosa. Não tire nunca da cabeça. Agora, medo, medo é algo controlado. Você tem medo? Claro que eu tenho medo”.*

*“Medo, nada, que obviamente seja uma fobia. Não pode ter fobia de nada porque senão você fica neurótico. Tem que ter medo, no caso receio de tudo que possa acontecer, exatamente pra que? Pra preservar a pessoa, preservar você, seu trabalho. A segurança depende disso. (...) O medo defende você, de acontecer qualquer coisa com alguém”.*

O medo tem que existir em dose e intensidade suficientes para que o trabalhador possa ter sua atenção voltada para os cuidados com os riscos e a segurança e, ao mesmo

---

<sup>117</sup> P-12 é uma plataforma semi-submersível que faz parte do sistema de Unidades flutuantes da Bacia de Campos.

tempo, equilibrando essa quantidade de forma a não impedi-lo de realizar as atividades e procedimentos. Para tanto, os mecanismos de defesa coletivos são acionados.

Cabe destacar que a consciência aguda do risco de acidente (DEJOURS, 1988) forçaria o trabalhador a tomar tantas medidas individuais preventivas, que se tornaria ineficaz para o processo produtivo. O depoimento a seguir mostra que após um acidente, o trabalhador intensificou tanto os cuidados com a segurança e os procedimentos técnicos, de modo que já percebe o desconforto que está causando no seu grupo.

*“(...) eu tô enjoado, eu não faço mais o trabalho como antes (...) eles chamam de ‘exagero de vê’. Hoje, eu paro, fico olhando pelo menos uns dez minutos, o que pode acontecer ali, que possa me prejudicar, prejudicar o colega que vai estar comigo fazendo o serviço. Quase que confirmou: ‘Ó, o lugar é perigoso, isso aqui não é brincadeira’. (...) eu tenho que parar e analisar mesmo que seja o trabalho mais ridículo que possa ser, (...) eu aprendi isso. (...) vão implicar comigo: ‘Ah, você tá sendo demorado e tal’. (...) foi a experiência prática do ambiente e é da periculosidade que existe no ambiente”.*

O medo relativo ao risco pode assumir, ampliadamente, grandes proporções pelo próprio desconhecimento em relação aos riscos, os seus limites e as ações de prevenção.

O aumento do risco e conseqüente medo podem gerar um quadro de ansiedade, irritabilidade e depressão que na maioria das vezes não é atribuído ao caráter específico do trabalho, mas a uma série de dificuldades financeiras, familiares e sociais. À ocorrência de um quadro de descompensação, não é vinculada pela empresa às mudanças na organização do trabalho, ficando mascarada em apreensões de ordem pessoal.

Esse quadro de medo e ansiedade não invade apenas o período de trabalho, permanece ainda durante o período de descanso na residência. Quando os períodos de recuperação são entrecortados pela ruptura de seus ritmos de descanso, como no trabalho em turno alternado, o quadro se agrava. O estado de ansiedade vivido pelo trabalhador pode perdurar durante as 24 horas durante anos e anos.

*“O medo você não perde. Você apenas transfere ele de lugar.(...) O medo de um risco de explosão, uma falha de um equipamento, que pode ocorrer, se isso acontecer não é falha humana, o camarada acabou de fazer uma manutenção preventiva, tava tudo ok, não tinha nada, mas de uma hora pra outra um rolamento pode dar um problema, travar um motor, travar um eixo, e a gente não tem como prever (...). O que acontece é que as pessoas, com o passar do tempo, elas passam a achar, que se não aconteceu, então, não vai acontecer”.*

A negação como uma estratégia de defesa assume vários contornos, dependendo da situação que envolve os trabalhadores. Por outro lado, essas defesas não se constituem como duradouras. Podem ser rompidas por diferentes tipos de ocorrências. Uma delas se revela pelos acidentes de trabalho que, além de romper com essas estratégias, dá lugar ao medo explícito após vivenciarem a impotência e a desproteção ante as ameaças a sua integridade e sua vida, uma vez como vimos no capítulo IV, o risco nas plataformas se configura como *“técnico, simultâneo, complexo e coletivo”*.

Dejours (1988:113) menciona a articulação entre ignorância-risco-medo-segurança, como “duas faces inseparáveis” de um processo que dá a empresa instrumentos para aumentar a produtividade e o controle social e, aos trabalhadores, formas de repensar a sua organização, a sua importância no processo e a criação de uma identidade.

*“O risco (...) a gente nem dá valor mais, passa do lado de uma linha pressurizada lá com 170 quilos, a gente segue em frente. O risco quando ele é conhecido, é um risco que a gente pode trabalhar. O risco que você não conhece (...) esse é que o problema. Em plataforma onde tem produção e perfuração é um risco desgraçado, o cara tá acostumado, na produção com uma linha de 150 quilos, não se preocupa, mas ele sobe na boca da mesa<sup>118</sup>, ele passa lá por trás (...)”.*

O receio do risco é de algo que não se conhece, no caso em questão, os trabalhadores da produção desconhecem os riscos das operações do processo de perfuração e vice-versa.

---

<sup>118</sup> Boca da mesa é uma área na plataforma onde são realizados procedimentos operacionais com ferramentas pesadas durante o processo de perfuração de um poço.

Uma outra estratégia de defesa mencionada pelos trabalhadores se refere às mudanças em suas percepções. Consideram que diante de situações de emergência envolvendo companheiros de trabalho, situações em terra, relacionadas à doença com entes queridos, inclusive filhos, não mobiliza reais sentimentos de preocupação compatíveis com o que expressam por meio das palavras. Percebem que, na verdade, a preocupação que sentem é menor do que aquela manifestada verbalmente. Entendem que as suas reações não são normais e que são resultantes da longa permanência (há mais de 10 anos) nessa condição de trabalho, pois consideram que foram se moldando gradativamente para não sofrerem. Afirmam que o trabalho *offshore* vai, paulatinamente, embrutecendo o homem, criando armaduras em seu entorno, como se ficasse razoavelmente inatingível de sentimentos de afeição.

*“(...) o ambiente de plataforma é embrutecedor, porque você passa muito tempo confinado num ambiente desse, você se embrutece. Você passa a ter uma visão fragmentada, e você fica muito carente, carente de afetividade”.*

*“Dejours falou disso (...) nesse embrutecimento, é uma defesa (...) te protege. A tua ansiedade diminui, tua angústia diminui, você ta sofrendo menos com isso tudo. (...) é uma defesa mesmo, uma defesa coletiva ou até individual, mas se o perigo existe e você vai ter que conviver com ele, se você viver o tempo todo com medo, décadas a fio, você ta tendo uma vida miserável. Então, você tem que criar algum mecanismo pra sair do sofrimento. Acho que isso é constitutivo. Eu acho que existe em qualquer função que tenha permanência no tempo. Offshore já tem mais de 20 anos”.*

É uma forma de embrutecimento sutil, não perceptível, às vezes nem para o próprio trabalhador. É algo que vai sendo internalizado, assumindo a sua identidade e visão diante do mundo. O processo de embrutecimento sinaliza para um novo homem, um trabalhador com poucas emoções, que racionaliza as ações e reprime os desejos.

O depoimento abaixo ilustra o quanto o trabalhador se sente perplexo com a sua atitude diante de um acidente com os seus colegas. Se sente meio robotizado, meio

máquina, pois o seu único pensamento era as conseqüências mais gerais daquela ocorrência e não necessariamente o estado de saúde dos acidentados.

*“Teve uma situação que marcou pra mim (...) foi o único acidente que eu presenciei. Tava na operação na hora e foi no dia que eu vi dois colegas queimados. Depois eu fiquei até raciocinando aquilo melhor. Dois colegas meus se queimaram no painel, e eu vendo os dois queimados, todo queimado, não cheguei nem a reconhecer, tinha falado com o cara 30 segundos antes, (...) quando eu voltei já vi os cara, todo queimado que eu nem reconheci. E a primeira coisa que eu fiz antes de socorrer foi fechar todos os poços, parar tudo, porque era um fumaceiro grande, e a primeira coisa que veio na minha mente antes de socorrer os caras foi ... Só tinha eu lá no turno, porque era hora do almoço, só tava eu lá embaixo, aí eu pensei na mesma hora se pegar fogo em tudo? Não sabia de onde tava vindo o fogo, e deixei os dois lá e fechei todos os poços no painel, fechei tudo. Quando eu voltei já tinham subido não sei quantos degraus na escada e foram subindo e outras pessoas chegaram e levaram eles. Depois eu fiquei pensando: com que frieza que eu agi naquela hora, pois eu teria que ter socorrido os caras, mas na hora não veio outra coisa a não ser parar tudo, porque poderia morrer mais gente. E foi a única coisa que veio a minha mente e eu passei direto, nem parei pra olhar os caras”.*

Assim, a alienação se manifesta por meio da negação. O embrutecimento assume uma nova denominação nos relatos a seguir, mas permanecem com a mesma finalidade de criar alternativas para a não percepção do perigo, desconsiderando-o até de uma forma ingênua ou em decorrência de um processo de acomodação e de sobrevivência para suportar o próprio sofrimento. O medo passa a ser algo completamente oculto e negado.

*“A gente pela vivência do nosso trabalho, já ta tão acostumado a conviver com o risco, que a gente começa a perder o medo das coisas, começa a agir mais friamente com as coisas. Vai se acostumando com aquilo”.*



*“(...) a frieza é uma característica que você vai adquirir com o tempo, você vai perdendo um pouco o contato com a vida normal de terra, com família, vai se tornando, às vezes uma pessoa mais fria. (...), vai se isolando”.*

Foi mencionado também que a vivência do trabalho *offshore* possibilita o exercício da convivência tão intensa com os riscos, e conseqüentemente com os medos, que cria práticas defensivas que são internalizadas na vida do trabalhador, mesmo anos após, ao deixarem esse regime de trabalho.

*“Acho que a minha maior aprendizagem embarcado, foi aprender a lidar com o medo”.*

Por outro lado, existem trabalhadores que consideram que ainda não passaram por esse processo, pois afirmam que quando ocorrem acidentes de trabalho, até mesmo em outras Unidades, ficam bastante mobilizados durante todo o período de embarque. Normalmente, associam a operação ou procedimento relacionado com o acidente ao que realizam cotidianamente.

*“(...) quando eu sei que aconteceu um acidente em outra plataforma, acabou pra mim a quinzena. Eu faço maior trabalho comigo mesmo pra continuar o mesmo, é uma desgraça, é terrível. (...) há pouco tempo, morreu um eletricista (...). Teve gente que fica pensando que o serviço que você faz todo dia acontece, acontece em outra plataforma”.*

Os acidentes de trabalho são citados pelos trabalhadores *offshore* como a melhor representação do cotidiano de trabalho, pois se constituem na forma mais marcante de reproduzir a intensidade com a qual estão expostos a todos os riscos já mencionados, até mesmo da própria morte. Portanto, a memória dos acidentes é preservada, é sempre atual e presente, pois é vivenciada fortemente durante o período de trabalho e de vida embarcado.

Dejours (1988:68) menciona que as representações no discurso operário sobre a fábrica onde trabalhavam enfatizavam aspectos relativos à ignorância sobre o resultado das reações químicas produzidas durante os processos, o sentimento “penoso” de que os trabalhadores podem perder o controle sobre a fábrica e a certeza de que a fábrica esconde uma “violência própria, explosiva e mortal”.

Uma outra manifestação do medo que cerca esse segmento profissional se explicita através do relato de sonhos, que ocorrem tanto durante o embarque quanto no período de desembarque, e que estão associados aos riscos da atividade.

*“(...) Todas as pessoas que trabalham no mar, elas sempre sonham que um dia vai vir uma onda gigantesca e vai engolir a plataforma. Lembra da tsunami? (...). Então, isso vai bater com a questão dos riscos, com o grau de exposição ao risco (...)”.*

*“(...) Eu tava de férias, aí faltando assim, poucos dias pra voltar a trabalhar eu sonhei que tava trabalhando na perna da plataforma. Aí eu fico assim sonhando, vendo aquela área, aquele monte de ferro, aí quando eu acordo é um alívio (...)”.*

Como já vimos, a qualidade do sono desses trabalhadores é, significativamente, afetada em função das características do regime e da organização do trabalho *offshore*. Mesmo assim adotam uma conduta de um mergulho profundo nas atividades cotidianas durante o período de embarque, num processo de alta concentração na própria tarefa e auto-aceleração do desempenho. A alienação é explicitada quando afirmam *“que vai trabalhando tão envolvido que nem percebe mais o perigo”*, num processo de embrutecimento, o que equivale sintetizar que o trabalho *offshore*, enquanto um território que encarcera e limita o trabalhador, o interdita psiquicamente, favorecendo o aumento da exploração e da produtividade.

Cabe ressaltar que apesar do trabalho *offshore* invadir e interferir negativamente na atividade onírica dos trabalhadores, os relatos não nos permite um aprofundamento do tema, aliado ainda a não ser esse o objetivo dessa pesquisa, mas vale dizer que essa temática poderia ser resgatada em outras investigações.

### 5.3. Cooperação, companheirismo e reconhecimento

Toda experiência relatada até aqui nos mostra uma diversidade de pressões aos quais se submetem esses trabalhadores enquanto sujeitos de uma história particular. A vivência *offshore* impõe que trabalho e descanso se misturem. Em vista disso, a convivência entre os trabalhadores propicia a construção de vínculos de companheirismo e de amizade que, muitas vezes, extrapolam o âmbito do trabalho.

Cabe destacar que em praticamente todas as entrevistas, o relacionamento entre os trabalhadores, mais especificamente, as relações de companheirismo foram destacadas como o principal mecanismo para garantir a permanência no regime *offshore*.

*“A questão não é o espaço que você tem que considerar, o espaço da floresta, da câmara de mergulho ou da plataforma. São as convivências que se dão ali, em cada um desses espaços e que recebe uma inflexão diferente. Existe um modo particular que estabelece o vivido, o vivido é diferente. O que diferencia são as relações que são construídas ali”.*

Que convivências são estas? Os laços de companheirismo existentes no mundo *offshore* se baseiam nas experiências vividas ao longo dos anos que vão amadurecendo e reforçando os laços de confiança e, que também contribuem para assegurar a coesão e a construção desse coletivo. Sennett (2003:24) considera que geralmente as experiências mais profundas de confiança são as informais.

*“(...) como quando as pessoas aprendem em quem confiar ou com quem podem contar ao receberem uma tarefa difícil ou impossível. Esses laços sociais levam tempo para surgir, enraizando-se devagar nas fendas e brechas das instituições”.* (SENNETT, 2003:24)

O fortalecimento dos laços de companheirismo depende da associação de longo prazo e da disponibilidade de estabelecimento de compromissos com outras pessoas. Esses são dois componentes fundamentais na construção das relações entre os homens (SENNETT, 2003) e, ao mesmo tempo, em que são ingredientes existentes na realidade *offshore*.

*“(...) O espírito de equipe em plataforma também é muito bom. (...) O que existe de positivo hoje é o coleguismo embarcado (...)”.*

Confiança, lealdade e compromisso mútuo são valores que não são mais destacados como importantes nas instituições modernas que se baseiam em estrutura de rede flexível e conseqüentemente em laços tipicamente curtos. Por outro lado, no mundo *offshore*, em que as relações se dão na não dissociação entre espaço público e privado, como vimos no capítulo II, o relacionamento entre os homens, após muitos anos de embarque com o mesmo grupo de trabalhadores, é que gera a construção desses valores, enfatizados como de extrema importância naquela realidade de trabalho. Dessa forma, os trabalhadores têm a expectativa de que o espaço *offshore* se configure como uma segunda casa e as relações entre os colegas como uma segunda família.

*“(...) o que o cara quer lá? Você está a 14 dias, é praticamente uma segunda casa, todo mundo acha isso. (...) Chega lá você encontra todo mundo que você não vê durante a folga, passa a ser uma família. São 14 dias, você tem que encarar como uma família. (...) Embarcar achando que vai ser profissional durante 14 dias é pedir muito. Você tem que ser amigo do cara, o cara tem que ser seu amigo. Porque se ficar 14 dias lá sendo só profissional, vai ter um troço, que não dá. Não adianta, tem que entrar na parte pessoal, senão fica maluco (...)”.*

Mais uma vez a figura estereotipada do maluco é associada ao trabalhador *offshore*, agora como uma exigência de que os valores citados anteriormente ultrapassem a formação de vínculos exclusivamente profissionais como uma estratégia de combater o sofrimento pela condição de confinamento e de riscos. Sennett (2003:138) considera que esses valores, por exigirem mais tempo de convivência, quando partilhados de forma mais profunda tornam-se mais difíceis de serem manipulados pela própria organização.

O confinamento *offshore* e todas as questões que o envolvem, como foi abordado anteriormente, apesar de remeter a representações de solidão e angústia apontadas pelos trabalhadores, contraditoriamente, também é destacado positivamente, uma vez que obriga, circunstancialmente, que os homens aprendam a conviverem em grupo.

*“(...) o confinamento é pesado mesmo, mas em compensação isso te ajuda a ser mais tolerante, porque você seria menos tolerante se não tivesse vivenciado essa situação toda. É uma escola aquilo lá. O grande centro do trabalho offshore é que nos obrigamos a aprendermos, realmente (...) as diferenças e conviver, trabalhar as diferenças (...)”.*

O aprendizado apontado pelos trabalhadores se refere ao respeito às diferenças entre os homens, às suas visões de mundo, aos valores diversificados e as formas de agir também diversas.

*“É um big brother, coloca ele de Juiz de Fora, ele de Natal, o outro de Vitória, o outro não sei da onde, e cada um com suas culturas e com suas raízes e, você joga ali um pra conviver (...) de repente com outros”.*

O partilhamento e enfrentamento diário do convívio *offshore* levam à criação de fortes elos de identidade com colegas da plataforma e que, por vezes, ultrapassam à fronteira do mundo marítimo, uma vez que penetram na intimidade da vida *onshore* e privada, no período de folgas. Sennett (2003:171) considera que *“fortes laços entre as pessoas significam enfrentar com o tempo suas diferenças”*.

*“(...) experiências no mar, existe uma coisa em comum, que é o isolamento social, sócio-familiar e isso exige, leva a um coleguismo, um espírito de equipe, há um aumento no relacionamento afetivo, o fato de você estar confinado, independente que seja a plataforma, que seja uma floresta, que seja uma câmara de mergulho, você está confinado. Isso te leva a uma necessidade de ter uma aproximação afetiva, emocional com quem está nas mesmas condições que você. Acho que é o que une”.*

Assim, o trabalho *offshore*, enquanto um espaço de confinamento, gera relações de confiança como facilitadoras para resolução dos conflitos internos quanto às arbitragens, escolhas e decisões. Estas passam, então, a ser administradas coletivamente.

As divergências que ocorrem no espaço *offshore* assumem dimensões específicas, com um maior grau de intensidade, pois qualquer conflito na esfera do trabalho invade também as horas de descanso. Isso traz um desgaste para as relações entre os trabalhadores e gera uma necessidade de se criar mecanismos coletivos que minimizem os conflitos e não tornem a convivência na plataforma algo insuportável.

*“(...) o mecanismo que a gente vem trabalhando o tempo todo, é não deixar as arestas se acumularem. Deu um probleminha, um achou que não foi legal naquele momento ali, chega e pára logo (...). Se deixar acumula, vai chegar a hora que vai explodir. Fez uma coisa que a gente não gostou, um ou outro, dentro da civilidade(...), foi um dispositivo criado para você não deixar... Você sabe se vier pela acumulatividade, uma hora vai surtar (...)”.*

Assim, as dificuldades de relacionamento e o espírito de não cooperação podem se constituir em elementos relevantes para a não permanência nessa condição de trabalho.

*“O que seria primordial pra se manter a bordo (...) é você criar condições (...) conviver bem com seus colegas, você se mantém, se existe clima (...) você tá conseguindo de alguma maneira se auto-motivar (...). Na medida em que você começa a ter dificuldades de relacionamento, isso começa a funcionar como uma espécie de obstáculo pra que você permaneça a bordo”.*

O isolamento social, a discriminação pelos colegas de trabalho na condição de confinamento *offshore* são determinantes para que o trabalhador se obrigue a se transferir de plataforma, pelos mecanismos coletivos de expulsão criados pelo grupo. É citado como exemplo desse processo, no depoimento a seguir, a não adesão a movimentos de paralisação (greve), conduzidos pelas entidades sindicais em períodos de negociação dos acordos coletivos de trabalho.

*“(...) uma vantagem do trabalho offshore é que você se obriga, na aceção da palavra mesmo, a conviver em grupo. Nada pior na plataforma do que você viver isolado. O cara isolado morre. Nas greves, os pelegos que a gente isolava, o cara ficava desesperado (...)”.*

As relações de confiança, de solidariedade e de compromisso se destacaram em todas as entrevistas, como valores fundamentais para se permanecer nessa condição de trabalho. Enfatizam que as amizades construídas na plataforma são um ponto forte do regime *offshore*, pois além de terem criado um espírito de equipe que fortalece a coesão,

as pessoas que ali estão “*se gostam e se respeitam e estão prontas pra que na hora que o negócio pegar um ajudar o outro*”.

Dessa forma, a confiança e a solidariedade são suportes para a estruturação de relações de transparência entre os trabalhadores, que só vêm reforçar os laços de amizade, de lealdade e manter a união do grupo, ratificando o sentido de pertencimento àquela comunidade.

Relações de confiança no ambiente *offshore* são imprescindíveis para se estabelecer vínculos de cooperação e um processo de comunicação entre os trabalhadores facilitando o fluxo do conhecimento e da experiência adquirida no processo produtivo. Vale destacar que, enquanto as relações de cooperação podem se caracterizar como meramente formais, os relacionamentos de companheirismo e de amizade envolvem relações de afetividade.

A confiança, como já mencionamos anteriormente, está fundamentada em fortes alicerces e tal como Lancman e Sznelwar (2004:68) afirmam que não se pode zombar da confiança, pois assim sendo terá que se enfrentar a desconfiança e a suspeita, que em nada contribuem para a formação de relações de confiança no trabalho.

*“Elucidar os princípios da confiança nas relações de trabalho permite que se entenda a substância, a construção e a forma de estabilização das ‘regras de trabalho’ ou das ‘regras de ofício’<sup>119</sup>”.* (DEJOURS, 2004:68)

Lancman (2004:67) considera que a cooperação é um elemento com um “grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho”. Entende que a articulação existente nas atividades singulares não é atribuída somente à coordenação lógica e cognitiva, mas “*a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de se superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho*”.

A cooperação não é determinada pelo trabalho prescrito, uma vez que o “*conteúdo da cooperação concreta, em uma situação de trabalho dada, escapa a uma descrição prévia*” (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:67). É necessário que se forme a

---

<sup>119</sup> Discutiremos as regras de ofício no próximo item.

partir de uma vontade coletiva, de um movimento de liberdade de cada trabalhador. Assim, não pode ser definida aprioristicamente. No universo *offshore*, a cooperação assume contornos específicos, pois paralelamente ao ser utilizada como um mecanismo defensivo coletivo para minimizar o sofrimento e elevar o prazer no trabalho, paralelamente aumenta a eficiência e a produtividade organizacional.

*“Se ela é um fator de liberdade, não pode ser prescrita, sob pena de levar a injunções paradoxais. Sem cooperação, a situação seria equivalente ao que se observa em uma operação padrão: em outros termos, corresponde a um ato de bloqueio da produção”.* (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:67)

A cooperação só se torna efetiva se os trabalhadores demonstrarem interesse em cooperar. Passa pela mobilização e contribuição “específica e insubstituível” dos trabalhadores, de forma espontânea e não de modo prescritivo. Nesse sentido, a característica central da liderança demarcará a qualidade das relações sociais de trabalho no mundo *offshore*. As características adotadas no gerenciamento cotidiano vão demarcar traços de uma gestão mais autoritária ou mais democrática, o que conseqüentemente repercute nos processos de trabalho.

Não somente o medo proveniente dos riscos inerentes ao trabalho afeta negativamente o trabalhador, mas também a ansiedade gerada pelas relações de trabalho. Muitas vezes, o gerente ou o supervisor utiliza estratégias de repreensões e favoritismos a fim de dividir o grupo, temendo que a união grupal se constitua em uma ameaça a sua autoridade. Em outras situações estimula a geração de conflitos interpessoais que deslocam as questões de âmbito exclusivo do trabalho para o nível pessoal, fragilizando as reivindicações da equipe. Um outro aspecto se refere ao uso da desigualdade na divisão do trabalho, que pode se caracterizar como “uma arma” a serviço do da “própria agressividade, hostilidade ou perversidade” do chefe, incluída como parte integrante das táticas de comando no papel da hierarquia. (DEJOURS, 1988:75)

A ansiedade gerada pelas relações de trabalho é um ponto significativo para análise da realidade *offshore*, uma vez que este sofrimento se superpõe ao já existente em virtude das condições de risco do trabalho. É uma ansiedade superposta, tendo em



vista que a supervisão tem por incumbência manter esta ansiedade com relação ao rendimento de cada trabalhador. (DEJOURS, 1988:75)

Uma outra estratégia adotada pelo grupo *offshore* se refere ao processo de inclusão dos novos trabalhadores nessa realidade de trabalho. Como já apresentamos anteriormente, o confinamento condicionará um relacionamento de convivência minimamente amistosa, onde gradativamente o “borracho” passará por um processo de inclusão, que não se dá de forma imediata, logo nos primeiros embarques, mas geralmente ao longo de cinco anos. É um processo de migração gradativo, onde inicialmente ocorre um primeiro choque cultural, entre o ambiente familiar, em terra, para a realidade da plataforma. Paulatinamente, diante das adversidades desse regime de trabalho, o trabalhador vai criando mecanismos para lidar com o cotidiano das diferentes situações estressantes. O depoimento a seguir destaca a exigência imposta ao trabalhador de possuir maleabilidade para conviver com a imensa diversidade de valores individuais e ao mesmo tempo, ir construindo a sua identidade *offshore*.

*“(...) Ele não ta preparado pra viver num ambiente onde haja uma pluralidade de valores, o seu valor é diferente do meu, do meu colega, da empresa. Ele tem que ver isso como um grande mosaico (...). É mexer nos valores, o cara tem que perder a virgindade emocional. Eu nasci assim, eu cresci assim, vou ser sempre assim. Isso é um processo grupal. (...) quando você começa numa equipe, você sente a necessidade de ser incluído, uma vez você sentiu aceito na equipe, você quer ter controle, quer participar do núcleo do poder das decisões, (...) aí você já passa a conviver respeitando mais o outro, conhecendo que o outro é diferente de você, então é amadurecimento grupal.”.*

Cabe destacar que o processo de admissão nas instituições totais é marcado por ritos iniciais que permitem o enquadramento do homem neste novo local e a ruptura com a sua história pessoal. Não se trata aqui de fazer analogia direta com esse processo e, sim de caracterizar que a entrada no universo *offshore* também tem as suas particularidades. Trata-se de ações que submetem o trabalhador recém-chegado a testes que mostrem possibilidades ou não de suportar conviver naquela situação.

*“(...) antigamente, a gente dava banho de petróleo no cara que chegava na primeira vez embarcado, era o batismo, mesmo sabendo que poluía um pouquinho o ambiente. (...) era uma coisa simbólica (...), chegou num local que produz petróleo, nada mais justo que molhar aquela pessoa, (...) era uma forma de carinho que você recebia aquelas pessoas e, a partir daí, você integrava no grupo. (...) era aquela cumplicidade do mal. (...) a pessoa ficava admirando o mar, encostada no guarda corpo (...). E quando alguém passava o rádio, falava assim: ‘Ó, fulano ta na posição!’. Aí, a gente imediatamente acionava um grupo e quando ia ver, aquela pessoa tomava um banho, que nem sabia da onde e nem quem dava o banho. Então, era uma coisa sadia, uma coisa super legal”.*

Esse “batismo”, além de objetivar a socialização do novo trabalhador a realidade *offshore*, também se apresenta como um momento inicial de avaliação do seu nível de tolerância e de estabelecimento de um primeiro elo de confiança a ser estabelecido com essa coletividade, componentes estes fundamentais para a coesão interna.

Esse processo de cumplicidade vai se configurando, seja de defesa contra os riscos e o medo, de proteção das regras de trabalho fundamentais para a auto-preservação e sobrevivência, de compartilhamento de sonhos, de desejos e da singular experiência de vida e de trabalho. Quando que seria concluída essa etapa de inclusão? Um trabalhador experiente relata que o “borracho” galga um outro patamar na estrutura informal quando

*“(...) você ta chegando e você é um estranho naquele grupo, existe alguma coisa que vai acontecer pra num determinado momento você se sintá assim (...) já estou me sentindo mais ou menos que já faço parte daquele grupo. O que seria isso na plataforma? Acho que é a democratização do poder, das decisões. Quando eu sô envolvido nas decisões do grupo, eu só incluído. A partir do momento em que as decisões só me são comunicadas, eu só opero essas coisas, eu to fora do processo. (...) eu fico na geladeira. E ninguém quer e gosta de geladeira”.*

A inclusão pelo espaço de participação nas discussões e decisões sobre o trabalho é apontada por Lancman e Sznelwar (2004), de forma esquemática, como as condições nas quais os homens engajam-se na dinâmica de construção e evolução da organização do trabalho denominada de mobilização subjetiva.

*“Esforços de inteligência; esforços de elaboração para a construção de opiniões (a partir da experiência pessoal do trabalho, das interpretações que implicam a referência às prescrições da organização do trabalho, dos valores aos quais cada indivíduo está ligado, das obrigações morais em relação aos outros, das preferências e dos gostos próprios a cada personalidade) sobre a melhor maneira de arbitrar as contradições e de acertar as dificuldades da organização do trabalho; e esforços para se inteirar do debate de opiniões necessárias à deliberação que deve preceder ou acompanhar as escolhas ou as decisões em matéria de organização do trabalho”.* (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:69)

O exercício dessa discussão, tanto como aponta Lancman (2004) quanto como ocorre nas plataformas, se dá nos horários considerados de descanso, ou seja, no refeitório, nos espaços de lazer, na conversa informal.

Essa mobilização subjetiva, por ser espontânea, depende da “dinâmica entre contribuição e retribuição”. No entanto, a expectativa que o trabalhador *offshore* tem desse retorno é apenas de um reconhecimento simbólico que reforce as suas iniciativas e que seja um exemplo para os demais trabalhadores. *“Que não seja considerado apenas um ‘simples executante’ condenado à obediência e à passividade”.* (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:71)

*“A Petrobras reconhece de uma forma mais global, mas como funcionário, como equipe (...) são poucos gerentes que começaram a reconhecer, valorizar, elogiar. As pessoas se dedicam muito ao trabalho, pra produzir óleo e tem pouco retorno, quase nenhum. Um se sacrifica muito pra fazer alguma coisa e tem outro grupo que ta se lixando com economia, dedicação com a produção. Isso acaba revoltando, principalmente, o pessoal da produção, que ta na linha de frente”.*

*“O cara quer reconhecimento (...). Hoje, há um tempinho atrás, 1 ou 2 anos a Petrobras começou a fazer umas plaquinhas de elogio, aquilo não é nada, mas a gratificação que o empregado tem (...). Todo mundo fez um trabalho legal, mas não chegou reconhecimento. Esse estímulo, não é tanto financeiro, mas, a gratificação que você contribuiu foi elogiada. Viram você fazendo, te reconheceram e isso te dá estímulo. (...) Ele já viu tanto aquilo ali acontecer que já não esquentava mais. Ele vai se fechando, vai se tornando bruto, vai endurecendo em função de tantas coisas que ele fez, ninguém deu ouvido, ninguém deu um tapinha nas costas dele”.*

Os relatos ilustram a escassez ou a falta de reconhecimento simbólico pela organização pelo trabalho realizado. Inclusive o embrutecimento enquanto estratégia defensiva, já discutida anteriormente, é ratificado como um mecanismo utilizado por esses trabalhadores para enfrentarem a condição de desprestígio e não reconhecimento organizacional na qual são colocados. O reconhecimento, no sentido de gratidão, pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho é apontado por Lancman e Sznalwar (2004) como uma das dimensões da retribuição de natureza simbólica. A outra dimensão é no sentido de constatação, ou seja, do *“reconhecimento da imperfeição da ciência e da técnica, das falhas organizacionais do trabalho prescrito e do recurso indispensável à contribuição dos trabalhadores para fazer funcionar o processo de trabalho”* (LANCMAN e SZNELWAR, 2004:71). O reconhecimento simbólico é aguardado por esses homens e se constitui em um componente fundamental para a obtenção da cooperação.

O reconhecimento (LANCMAN e SZNELWAR, 2004) pode se distinguir de duas formas: pelo “juízo de utilidade”, pronunciado pelos superiores hierárquicos, no caso da plataforma, pelos gerentes de plataforma ou de *staff* em terra; e pelo “juízo de estética”, dito pelos colegas. A maioria, no entanto, não tem expectativas em relação aos supervisores, pois estes são considerados como componentes do próprio grupo. Os supervisores sentem-se como se estivessem desempenhando uma função denominada popularmente de efeito “sanduíche”, pressionados pelos conflitos intrínsecos entre capital e trabalho. De um lado, pressionados pelos interesses do coletivo e, de outro, ditados pelos interesses do capital, que ao

definirem diretrizes e metas a serem cumpridas, limitam significativamente o seu poder de interferência e decisão nos processos.

Lancman e Sznelwar (2004:74) consideram que o reconhecimento simbólico é oriundo da produção do sentido que ele confere à vivência do trabalho. A construção do sentido pelo atendimento às expectativas do trabalhador em relação à sua realização pessoal pode transformar o sofrimento em prazer. Nessa relação entre prazer e sofrimento, Athayde (1996:88) assinala que no contexto social do trabalho, que “*o reconhecimento do ser é reconduzido permanentemente pelo reconhecimento do fazer*” e que a ausência deste processo, altera a dinâmica psíquica, fazendo com que o prazer desapareça e o sofrimento patógeno assuma esse lugar. O depoimento que se segue mostra o atendimento às expectativas desse trabalhador, por ter alcançado uma função gerencial, que em muito minimiza o impacto da realidade *offshore* em sua vida, uma vez que o trabalho lhe traz muita satisfação.

*“A Petrobras, a cada dia que passa, está conseguindo se firmar, firmar a sua marca, internacionalmente e isso é uma coisa, que de uma certa forma, nos orgulha porque se isso tudo ta ocorrendo é porque, de alguma forma, o seu esforço, o meu esforço pessoal, na qualidade de empregado ta contribuindo pra isso. Quando a gente percebe, consegue compreender que a gente faz parte de todo esse sucesso, evidentemente, é uma situação que a gente cria a expectativa de ta existindo daqui pra frente, uma postura mais cordial da empresa no sentido de ta reconhecendo as suas competências. Eu acho que isso é uma coisa que é importante demais e eu hoje, talvez seja uma prova viva disso”.*

Cada vez que o trabalhador consegue superar um desafio proposto pela organização do trabalho e recebe o reconhecimento social, gratifica-se e transforma o sofrimento em prazer. Entretanto, esse prazer é efêmero e logo o sujeito sai à procura de novos desafios e possíveis gratificações. É nesse processo contínuo de sofrimento e gratificação que consolida a sua identidade.

#### 5.4. Saber *Offshore*

Os trabalhadores na execução do processo produtivo, a fim de dominar as possíveis intercorrências e de se proteger dos riscos e lutar contra o medo, criam procedimentos e elaboram um conhecimento a partir das tarefas cotidianas. Trata-se de saberes que extrapolam as regulamentações ditadas pelos documentos e procedimentos oficiais que lhes dão acesso a atuarem preventivamente, no decorrer dos processos, ou intervirem nas situações de emergências.

*“E quanto mais medo, mais imaginação; não pelo medo em si, mas as defesas contra o medo acabam por levar ao engendramento de técnicas e saberes práticos”.* (ATHAYDE, 1996:84)

Estas maneiras de proceder coletivamente no cotidiano ao mesmo tempo em que explicitam a separação existente entre concepção e execução do trabalho e que se configuram como fontes de infortúnios e sofrimento, também podem se caracterizar como possibilidades de prazer.

Na relação entre trabalho prescrito e trabalho real, os trabalhadores descrevem uma realidade profissional que foge ao âmbito prescrito, que vai lhes exigir criatividade e iniciativa, pois o processo contínuo operacional não pode parar. Teoricamente, o conjunto de procedimentos prescritos seria suficiente para realização do trabalho, bastando que os mesmos fossem seguidos rigorosamente ao pé da letra, solicitando dos trabalhadores, apenas, a execução.

Devido à impossibilidade de existência de um domínio técnico perfeito do processo, os trabalhadores são levados a elaborar “modos operatórios originais” que vão constituir a organização real do trabalho. Dessa forma, *“o que está em jogo para a segurança e a eficiência do processo é sobretudo a capacidade de mobilização das iniciativas individuais ante o inesperado, o que implica a efetividade da dimensão coletiva e a cooperação entre os operadores”* (DUARTE; FREITAS, 2000:91). Assim, em razão do que é produzido coletivamente, seja pelas variações nos processos e as intervenções necessárias, é que projetos criados a partir de uma mesma concepção técnica, após alguns anos apresentam divergências significativas entre as mesmas.

*“(...) mesmo as plataformas que entraram em operação na mesma época, cada uma tem um jeito de operar, seja pelos problemas operacionais que já teve, pelo tipo de manutenção dos equipamentos, pelas preventivas (...) nenhuma Unidade é igual. Quando o cara sai de uma plataforma e vai pra outra, tem sempre que aprender alguma coisa (...)”.*

Nos sistemas complexos de riscos, como é o caso das plataformas, mesmo com um volume muito grande de procedimentos, o sistema técnico sempre evolutivo vai exigir, além de mudanças de componentes e diferentes regulações, também que os modos operatórios sofram modificações, até por conta da incorporação da própria experiência dos trabalhadores.

O saber operário se reverte em favor da própria organização do trabalho, contribuindo para a elaboração de regras de ofício que constituem verdadeiros princípios reguladores, elaborados pelos próprios trabalhadores, para fazer frente às dificuldades ordinárias e extraordinárias na execução do trabalho. Essas regras, oriundas da vivência de trabalhar juntos, se estabilizam nas relações de confiança e por vezes são apropriadas pela própria organização. O depoimento a seguir foi obtido em uma reunião com operadores na qual estes estavam, formalmente, discutindo e elaborando padrões operacionais por solicitação da gerência da área.

*“(...) nós hoje estamos aqui pra acertar essa defasagem. Estamos aqui fazendo padrões. Esses padrões saíram de nossas contribuições, das contribuições de cada um de nós (...)”.*

Segundo Llory (2001), os operadores, ao descreverem sobre o trabalho prescrito e o trabalho real, o fazem falando de uma realidade de trabalho que escapa em parte ao âmbito prescrito, ou que é insuficientemente específico e detalhado.

*“Existe um conjunto de prescrições, de procedimentos, de diretrizes, de regulamentos, a maior parte escritos, que descrevem o trabalho a fazer, definem o conjunto das tarefas que devem ser executadas. Na teoria seria suficiente aplicar esse conjunto de procedimentos e documentos escritos para realizar o trabalho. Os operadores seriam, nesse caso, reduzidos ao papel de executantes, sem intervenção particular de sua parte (...).*

*Teriam apenas de obedecer aos procedimentos, empregando-os de maneira estrita, rigorosa”. (LLORY, 2001:237)*

Diante da insuficiência dos procedimentos<sup>120</sup>, os operadores se posicionam como atores ativos e criativos no processo de trabalho, o que vai exigir-lhes espírito de iniciativa, de inventividade e capacidade de interpretação a fim de preencher as lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Os procedimentos comportam ‘brancos’, algumas etapas não são explicitadas suficientemente, que “às vezes contêm incertezas, até mesmo, erros, ‘bugs’, erros de impressão” (LLORY, 2001:237). Portanto, os procedimentos são insatisfatórios, partem de uma realidade idealizada, estática e sem possibilidades de eventuais surpresas. É como se fosse possível prever todas as intercorrências, toda a multiplicidade de fenômenos que se desencadeiam, por vezes, a partir de um único incidente, pela complexidade da organização dos processos *offshore*.

*“Os procedimentos constituem um modelo ‘ideal’ de trabalho, um modelo depurado. Não é possível descrever de antemão, em detalhes, todas as eventualidades, a multiplicidade das ocorrências, a proliferação dos microdetalhes. Tal tentativa estaria fadada ao fracasso e, no mínimo, conduziria a uma massa considerável, até mesmo inextricável de documentos, envolvendo múltiplos direcionamentos, casos particulares, logo muito difícil de utilizar e de manipular”. (LLORY, 2001:238)*

O distanciamento entre trabalho prescrito e trabalho real, na medida que envolve desconhecimento sobre o processo de trabalho, riscos, incidentes e sobre as questões de segurança geram, por conseguinte, medo e ansiedade. Assim, a exploração da própria ignorância dos trabalhadores estabelece uma relação diretamente proporcional entre quanto maior a ignorância maior o estado de medo. Muitas vezes o medo toma dimensões imensuráveis pela própria ignorância sobre a eficácia das medidas de segurança.

---

<sup>120</sup> Llory (2001:237) estabelece como definição para o termo procedimentos, “o conjunto dos textos, documentos, relatórios e notas de serviço, manuais, que recapitulam as prescrições, os regulamentos, as diretrizes, os modos operatórios, a descrição do trabalho prescrito”.



*“O nervosismo ou o medo, por exemplo, vai contra a segurança e é, portanto, necessário empregar defesas, ‘truques’ para reprimi-los”.*  
(LLORY, 2001:242)

Nesse sentido, as estratégias defensivas são acionadas de forma a minimizar o sofrimento e os seus efeitos sobre os trabalhadores. A ignorância e a desinformação estão sempre permeando o desenvolvimento das tarefas pelos trabalhadores. No entanto, existe uma diferenciação básica entre o desconhecimento teórico e o prático. O conhecimento prático transmitido pela empresa para os trabalhadores executores se restringe as instruções oficiais, bastante insatisfatórias que visam interferir nas etapas intermediárias do processo de produção. Enquanto que o saber teórico fica a cargo do grupo técnico (de nível superior) geralmente formado por engenheiros, permanecendo essas informações nos escritórios de projetos e na sede da empresa. (DEJOURS, 1988:113)

Assim, não existe por parte dos trabalhadores que executam as tarefas diárias, um conhecimento coerente sobre o processo de produção e nem sobre o funcionamento das instalações: o saber não é contínuo. O conhecimento é adquirido ao longo da experiência e do tempo de permanência na atividade, onde a obtenção deste se refere a um conjunto de “dicas, macetes e regras informais” que são acumuladas e partilhadas coletivamente pelo grupo.

Se os procedimentos são insatisfatórios exigindo dos trabalhadores adaptações às condições reais do trabalho, somente a partir de sua experiência e dos conhecimentos práticos acumulados é que os trabalhadores contribuem de forma coletiva.

*“Os operadores desenvolvem um conjunto de heurísticas, atalhos de raciocínios, analogias, macetes, truques, golpes de vista, astúcias, particularmente eficazes e econômicas. Economia refere-se aqui à economia de tempo, até mesmo de energia, necessária para examinar uma situação de trabalho, discuti-la, tomar a decisão mais adequada e agir”.* (LLORY, 2001:240)

Llory (2001) considera que uma parte do *savoir-faire* é consciente, mas uma outra é mencionada pelos próprios trabalhadores como *“impalpáveis: não tenho palavras para explicá-los”* e que são obtidos *“na arte do ofício, nas tradições, nos*

*costumes e hábitos*” (DEJOURS; CRU, 1983 *apud* LLORY, 2001:241). O depoimento que se segue explicita a importância da sutileza do aprendizado que não é tateável e evidente, mas especificamente fundamental para a prevenção e que pode fazer a diferença entre permanecer vivo ou não. Trata-se de um acidente fatal ocorrido com um trabalhador experiente, mas que já a alguns anos não mais executava determinadas atividades operacionais, por estar na função de supervisão e que resolveu “botar a mão na massa”.

*“(...) existe uma aprendizagem corporal e quando você sai da execução e fica só supervisionando, você perde essa percepção, não tem possibilidade de captar essa sensação”.*

Para Lancman e Sznelwar (2004:281) uma característica da inteligência prática é ser fundamentalmente um aprendizado corpóreo. Afirmam que muitos ajustes na organização do trabalho e na prevenção de incidentes se referem à vigilância dos próprios sentidos a acontecimentos que interrompem com o que é “habitual, ou causam desconforto, ou desprazer”. Assim, uma vibração, barulho, odor ou sinal visual pode ao alertar o trabalhador, previamente despertar a atenção do corpo, desde que este, anteriormente, tenha vivido uma situação de trabalho dentro dos padrões de normalidade.

*“(...) São assim as mudanças – ou então a repetição, quando ela se torna intolerável – que alertam o corpo e solicitam o desdobramento da curiosidade na busca de uma explicação, ou mesmo de uma solução, para a superação do problema. (...) É a desestabilização do corpo em seu conjunto, sua situação a partir da reação a determinado estímulo que dá início e passa a acompanhar o jogo dessa inteligência prática”.*  
(LANCMAN e SZNELWAR, 2004:282)

Por vezes, determinadas condutas adotadas mesmo que possam parecer absurdas, para os estrangeiros a realidade de trabalho, tem sempre um sentido e uma razão de ser para os trabalhadores que vivenciam esse cotidiano.

Assim, essas regras de trabalho criadas são multifuncionais, que além do objetivo principal de realização do trabalho, também visam a segurança e a prudência na

realização do trabalho. São regras informais de trabalho que estruturam coletivamente as formas de proceder no dia-a-dia.

*“Trata-se de regras práticas, relativas ao trabalho concreto, centralizadas na realização do trabalho cotidiano e na prevenção, criando, administrando, especificando alguns ‘detalhes’, aspectos do trabalho que um procedimento provavelmente não poderia alcançar”.*  
(LLORY, 2001:243)

Cabe ressaltar que as regras de prudência, além de sinalizar e reforçar e prevenir para despertar a atenção para determinados cuidados e perigos, também objetivam que os trabalhadores tenham condições psicológicas que garantam segurança, como por exemplo: “serenidade, confiança e vigilância”. (LLORY, 2001:242)

Figueiredo (2001) considera que os macetes desenvolvidos pelos mergulhadores, além de se constituírem em proteção dos riscos e luta contra o medo, são extremamente úteis ao processo e que também funcionam como saberes de prudência no campo da segurança.

Para Dejours (1988), o saber prático não tem o objetivo de diminuir a carga de trabalho e nem representa o *know how* de uma profissão e nem uma formação completa sobre o trabalho, mas é o resultado de anos de experiência, de observações cotidianas e de conhecimento sobre um processo de trabalho.

Assim, o desenvolvimento e aprimoramento das regras informais se fazem necessários, uma vez que a convivência com a situação de risco é real e, encontrar métodos que evitem ou minimizem tragédias, é parte do próprio conhecimento prático do coletivo de trabalho e, que não existem oficialmente em qualquer manual de instruções.

*“(...) no curso do trabalho, um conjunto de técnicas, táticas, estratégias referem-se à segurança e têm por objetivo assegurá-la em termos práticos, concretos. Elas levam em conta não apenas as coerções técnicas do trabalho, mas especificidades do meio ambiente e a personalidade dos membros da equipe, o conhecimento que o agente tem de seus companheiros”.* (LLORY, 2001:241)

Ao mesmo tempo, a pressão exercida pela convivência com o medo alcança níveis altíssimos de ansiedade favorece, por outro lado, o aumento da produtividade, ou seja, a exploração do medo objetivando a lucratividade pois, além de favorecer a criação das regras informais, exige dos trabalhadores um permanente estado de alerta. *“Quanto melhor estiver o processo de produção, mais tranquilos estarão”* (LLORY, 2001). No entanto, o conhecimento pragmático é descontínuo, existindo uma série de espaços vazios que não se articulam no processo de produção. Para que haja validação do saber operário, das habilidades individuais e legitimação dos valores dos participantes é necessário que todos conheçam o trabalho de cada um. No entanto, um grupo de trabalhadores pode deter conhecimento pragmático eficiente e eficaz sobre a experiência acumulada na sua área de trabalho, não tendo a mesma segurança sobre outras áreas. Llory (2001:243) afirma que:

*“É igualmente possível comprovar um determinado número de regras informais (não formalizadas, não escritas) de trabalho que foram elaboradas nos coletivos de trabalho e que regem seu funcionamento, definem algumas maneiras de proceder coletivamente no cotidiano. Trata-se de regras práticas, relativas ao trabalho concreto, centralizadas na realização do trabalho cotidiano e na prevenção, criando, administrando, especificando alguns ‘detalhes’, aspectos do trabalho que um procedimento provavelmente não poderia alcançar”.*

Quando falamos em multifuncionalidade, remetemos assim, ao paradoxo mencionado por Dejours (1988) sobre a questão da polivalência. Afirma que em pesquisas realizadas constatou que a polivalência aumenta a tensão nervosa, pois o trabalhador descobre com certeza que as suas grandes dúvidas também ocorrem com colegas de outras áreas. Ao ser dotado da função de polivalente poderia mostrar-lhe um horizonte de acesso maior aos “macetes” sobre o processo, conseguindo um maior domínio sobre o próprio instrumento de trabalho; no entanto, ao mesmo tempo em que conhece um grande número de “dicas”, acumula também zonas de ignorância que o confrontam a um número de riscos ainda maior do que conhecia (DEJOURS, 1988:107).

*“Lá nos somos operadores da Cedae, da Cerj e da Ceg. E como se ele fosse multifuncional, polivalente. Ele é o cara que cuida do gás, da luz e da água, ao mesmo tempo”.*

Pessanha (1994:189) afirma que para os operadores *offshore*, a polivalência é interessante, pois pode significar:

*“um aumento da sua qualificação, da sua criatividade, da sua versatilidade, da sua intervenção no processo de trabalho que represente maior segurança, da sua participação na definição e implantação do processo de modernização, da sua autonomia (...)”.*

Por outro lado, não interessa a esses mesmos trabalhadores, por representar

*“uma ampliação das suas tarefas intensificando o trabalho e aumentando as responsabilidades (...). Os trabalhadores querem a ‘poli’, mas rejeitam a necessidade do ‘valente’”.* (PESSANHA, 1996)

Nas plataformas, as equipes trabalham, geralmente, de forma coesa e dentro do grupo estabelece-se uma hierarquia informal em que os mais antigos são reconhecidos como mais experientes e detentores do saber operário. Essa valorização passa pelo reconhecimento pelos pares e pela hierarquia que confia em seu trabalho e reconhece sua competência.

Os trabalhadores mais experientes consideram que existe um período mínimo de tempo de, aproximadamente, cinco anos de embarque, para que o “borracho” (novato) se transforme efetivamente em um profissional *offshore*. Vai ser exigido que possua condições técnicas para executar as atividades diárias dentro do que constam como atribuições do cargo, compatibilizando o conhecimento teórico com o saber prático.

*“Eu acho que um operador pra ele estar bem, em condições de operar, depois de uns cinco anos, se ele for esforçado (...). Cinco anos se ele pegar o processo, de uma plataforma partindo, em cinco anos ele já vai ter oportunidade de passar pelos vários sistemas que acontecem. Um operador, ele vai se formar, na verdade, de 8 a 10 anos (...)”.*

Cabe destacar que esse período de cinco anos também é mencionado como o tempo necessário para que o novato tenha possibilidades de decidir se permanece nesse

regime de trabalho ou decida sair dessa condição (cair fora), ou também é citado como um período de tempo necessário para se sentir incluído na equipe de trabalho e permanecer como trabalhador *offshore* por um prazo indeterminado. Nessa segunda alternativa, o trabalhador vai gradativamente passando por um processo de embrutecimento, como já foi discutido anteriormente, assumindo e internalizando paulatinamente a “forma do ambiente”.

*“(...) o novato ainda não se embruteceu, mas ele vai se embrutecer ... Ou ele vai tomar a decisão de cair fora antes de se embrutecer ou embrutece e vai ficar lá. O homem vai sendo amaciado gradativamente, quando ele perceber ... ele já introjetou aquilo. (...) vai tomar a forma do ambiente hostil”.*

Ferreira e Iguti (1996) ao pesquisarem os trabalhadores das refinarias de petróleo concluíram que são necessários também vários anos de experiência para se formar um bom profissional de operação, em média de quatro a cinco anos, não somente que saiba de forma efetiva operar cotidianamente, mas principalmente nas situações de emergência.

O processo de aprendizado do novato implica, necessariamente, o repasse pelos colegas mais antigos das experiências acumuladas, dos “macetes” e das regras informais, de tudo que foi apropriado e reinterpretado por esses trabalhadores.

*“(...) sempre se busca em constante conversa a experiência. O grande foco pra mim é a experiência de cada um. Experiência, experiência ..., eu acho de dentro de qualquer meio a experiência da pessoa conta muito. Aquilo que a pessoa pode passar conta muito. Em termos de aprendizagem técnica, isso você aprende em qualquer livro, apostila, mas a experiência, a convivência que o cara teve, muitas das vezes não encontra em qualquer lugar. (...) O aprendizado vivido lá é extremamente importante. Acho que em qualquer lugar, o aprendizado vivido não existe MBA que vai te esclarecer, que vai te ajudar”.*

Até que cada novato perca o medo e possa ser “certificado” pelos mais experientes, para ser considerado um verdadeiro profissional *offshore*, permanecerá sendo considerado como “borracho”. Só a partir de então poderá atuar sozinho e com

seus pares em posição de igualdade, se comportar e ser visto como alguém que sabe agir em situações de risco, de perigo e de pressão e ser respeitado pelo grupo.

Os trabalhadores com mais de 15 anos de experiência *offshore* são destacados tanto pelos colegas também experientes quanto pelos “borrachos” (novatos) como motivo de orgulho por terem sobrevivido às inúmeras intercorrências na vida profissional e por acumularem um saber operário extremamente específico, complexo e que hoje pode compartilhar com outros colegas. Essa é também uma forma de manter viva a memória do conhecimento operário *offshore*.

*“Os colegas de trabalho mais antigos sempre perguntam: ‘Você está com dificuldade em alguma coisa, onde eu posso te ajudar? É melhor você ficar mais atento porque daqui a pouco a gente está indo embora, faltam dois anos pra eu me aposentar, então cola em mim por que você vai aprender coisas que vão ser úteis pra você continuar aqui dentro’”.*

Por outro lado, para que ocorra essa articulação de saberes, existe a necessidade da disponibilidade de ambos, antigos e novatos, bem como o estabelecimento de uma relação de confiança. O relato a seguir é ilustrativo para mostrar o quanto é imprescindível à construção de laços de lealdade e de confiança, pois caso contrário o que poderá ser predominante no relacionamento entre os mais experientes e os “borrachos” é o espírito de competição e não compartilhamento das experiências de trabalho.

*“(...) pra haver um bom ambiente de trabalho tem que haver confiança e a confiança é um componente da ética. Se a troca é o equilíbrio das relações e se eu to numa relação de prostituição profissional em que não rola um beijinho, neguinho só quer ..., ou seja, só eu que passo conhecimento pra ele, só ta ali pra aprender comigo e eu depois ser descartado. Então, eu não vou dividir conhecimento não. O borracho vai ter que ficar 15 anos pra aprender o que eu aprendi. Quando ele aprender o que eu aprendi, eu quero ta lá na frente. Se a relação fosse mais transparente e honesta naturalmente, eu prepararia essa pessoa. (...) agora se é pra competir comigo, não vou passar conhecimento de forma nenhuma. Minha experiência eu vou levar junto comigo”.*

Vale destacar que as regras de trabalho repousam também sobre as formas de se trabalhar em conjunto, fixando as bases fundamentais e necessárias para o estabelecimento das relações de confiança. Dessa forma, as regras de trabalho, além de considerarem os aspectos técnicos, podem compreender questões éticas. Os conflitos decorrentes da organização do trabalho se referem às dimensões técnicas, sociais e psicoafetivas. Uma regra é sempre, ao mesmo tempo, técnica, que fixa as formas de fazer; social, que delinea as condutas; lingüística, estabilizadas em práticas de linguagem; ética, que são referenciais às arbitragens e aos julgamentos das relações. (DEJOURS, 1994:136)

*“Essas regras têm também um poder organizador sobre a coesão e a construção do coletivo: coletivo de regra, que se oporá ao coletivo essencialmente estruturado pelas estratégias defensivas: coletivo de defesa. Ainda que, certamente, na realidade as duas dimensões coexistam, em geral uma pode sobrepujar-se à outra”.* (DEJOURS, 1994:136)

Essa dificuldade entre os mais antigos e os “borrachos”, provém da inserção no espaço organizacional em momentos históricos bastante diferentes, seja do ponto de vista político-econômico, organizacional ou tecnológico e, que conseqüentemente, criaram expectativas também particulares a respeito da realidade técnica, da expressão de seus sentimentos e sofrimentos, da vivência subjetiva e dos modos de apreensão da vida e do trabalho *offshore*.

*“Quando o novato chega com esse cabedal de formação, é de uma forma tão acadêmica lá fora, mas esses cascos velhos que tão aqui tem uma coisa importantíssima que se chama experiência. (...) às vezes você vê alguns borracho se achando o todo poderoso, porque o cara saiu de uma escola técnica, só tem uma diferença, que nunca ele teve lá. Ta entrando num ambiente que é hostil, ta entrando num ambiente que com toda segurança e tecnologia é sujeito à falhas (...) e isso me preocupa, porque alguns não têm a humildade pra perguntar o que não souber. (...) mas hoje você vê muita gente de nariz em pé e isso é preocupante”.*



O domínio dos macetes confere a quem os detém vantagens em relação à autonomia e poder em relação à hierarquia e aos pares, seja por saber se proteger, de forma mais eficaz dos riscos e da fadiga, como também ganhos de produtividade, reconhecimento dos pares, da hierarquia e contrapartidas salariais.

O não compartilhamento dos macetes com os borrachos encontra condições favoráveis para que não ocorra o “retorno da experiência”, o que particularmente acirra as relações de competição entre trabalhadores antigos e novatos e que, muitas vezes, são estimuladas por certas formas de gerenciamento.

Às vezes até nas brincadeiras ficam explicitadas as dificuldades existentes no relacionamento entre esses dois grupos. Ambos precisam cooperar e contribuir para evolução do saber operário, pois enquanto a tecnologia vai introduzindo novos processos e procedimentos operacionais, faz necessário também construir e transformar as regras de trabalho e reinterpretar todo conhecimento já adquirido.

*“(...) O que tem de bom é que a gente tá ficando velho mesmo, e tá chegando essa turma nova e agente coloca pra trabalhar. O pessoal que tá chegando hoje, mas tá chegando com o peito mais inflado do que tigela. (...) quando chama a gente de tio na pelada, tudo bem, pior quando me chama de vovô. (...) Mas mesmo assim, acho que sangue novo é bom em qualquer lugar e lá não é diferente”.*

As brincadeiras têm funções expressivas nas relações de trabalho *offshore*. Existem distinções entre os trabalhadores com relação àquelas consideradas saudáveis que desenvolvem um papel de descontração e que aliviam a situação de penosidade enfrentada no cotidiano e as que são percebidas como ofensivas.

Através das brincadeiras os trabalhadores selecionam aqueles com os quais possuem maior afinidade ou aqueles com os que desejam manter um maior distanciamento. É um espaço que demarca e mobiliza vivências que podem reforçar as relações de confiança e cooperação ou de desconfiança entre os antigos e novatos.

Esse conflito coloca em pauta a discussão sobre as práticas de reconhecimento simbólico que são priorizadas pela empresa. Se o trabalhador novato com seu arcabouço de conhecimento teórico, representante do trabalho prescrito ou àqueles que somaram à formação dos bancos escolares, o perseverante trabalho acumulado durante anos e anos

e que produziram um saber específico sobre essa realidade? O relato abaixo mostra a exigência de acúmulo dessas duas fontes de produção, que formam a práxis *offshore*.

*“(...) numa greve em que praticamente paramos a produção, a empresa resolveu colocar os engenheiros para operar. As Unidades não eram tão automatizadas (...), foi um desastre, porque eles não sabiam de nada. Tinham que perguntar o tempo todo. O que sabiam da faculdade não servia para operar a plataforma (...)”.*

Certamente que reconhecer a formação teórica do novato não exclui o auto-reconhecimento de um saber apropriado ao longo dos anos pelos profissionais experientes. O saber *offshore* é um produto das relações sociais de trabalho que exigem dos trabalhadores capacidade de criação, inventividade, disponibilidade, iniciativa e companheirismo.

Esse saber não está escrito. Sua transmissão se dá pela palavra não formal, nas conversas, nas trocas e na circulação oral entre os trabalhadores. O essencial desse saber é veiculado boca a boca entre aqueles que estão na execução, mas podem também ser discutidos com os superiores hierárquicos. No entanto, o que se vê, na maioria das vezes, é uma comunicação hierarquizada, informativa que não dá espaço para nenhum tipo de discussão.

A linguagem utilizada nas comunicações no universo *offshore* é operatória, bastante diferenciada da que é normalmente usada no cotidiano da vida comum, “*mais seca e curta, cheia de termos operacionais e só pode ser entendida por quem é da área*” (FERREIRA; IGUTI, 1996). “*Seus códigos e suas gírias incluem nomear e tratar as situações de atenção, anormalidade, alertas e riscos (...) com expressões típicas*” (SEVÁ, 2000). Caracteriza-se, muitas das vezes, como se os trabalhadores compartilhassem de um dialeto, pois o linguajar não se refere apenas às situações de anormalidades, mas também às siglas dos cargos, aos níveis salariais, às áreas de trabalho, aos documentos internos expedidos, sejam técnicos ou da área de pessoal.

A contribuição dos trabalhadores para a produção do conhecimento *offshore* não é reconhecida formalmente, muito pelo contrário, é encoberta pelos procedimentos, como se estes fossem suficientes para a garantia do pleno funcionamento do sistema produtivo. O saber operário, enquanto um mecanismo de transformação do sofrimento

em prazer, implica na vontade dos trabalhadores em atuarem juntos, de suplantarem coletivamente as contradições e de dar continuidade à produção de um *know how offshore*.

Desse modo, torna-se fundamental que um trabalhador não se coloque como mero executante, que use o seu conhecimento prático, suas habilidades tácitas, suas interpretações e técnicas em termos práticos e concretos.

*“(...) o pessoal de dezoito, vinte anos de casa, pessoal nasceu com a plataforma. Pessoal que nasceu lá praticamente. Saiu de um tubo lá de óleo, de gás. Primeiro poço que furou saiu os caras”.*

Esta fala só vem ratificar a representação do grau e da intensidade da experiência dos trabalhadores mais antigos, pois muitos deles fizeram parte dos pioneiros das plataformas da Bacia de Campos.

## CONCLUSÃO

A construção da identidade do trabalhador *offshore* próprio da Petrobras foi moldada ao longo do processo histórico da empresa. A sua face bifacial, pública e privada, está presente em sua estrutura e nos processos organizacionais, nas narrativas dos trabalhadores e na identidade destes homens. Essa ambigüidade intrínseca conferiu-lhe características que ora remetiam exclusivamente à racionalidade empresarial, ora a uma atuação típica das organizações de Estado.

Aos traços de uma gestão autoritária, hierarquizada, militarizada, que perpassou toda trajetória da empresa, desde sua criação, se associam a uma identidade moldada a partir da campanha “O Petróleo É Nosso”, de cunho nacionalista e que permaneceu presente, principalmente, na voz das lideranças do movimento sindical. Hoje, sentem-se frustrados pela interrupção dessa história de conquistas, demonstrando um total descrédito pelas lideranças atuais, identificando-as somente com os interesses da empresa, desconsiderando os anseios da categoria.

O trabalhador *offshore*, como pioneiro da indústria petrolífera *offshore* brasileira, vai gradativamente assumindo a face de uma identidade de herói nacionalista, do guerreiro que trava lutas cotidianas no enfrentamento das intempéries climáticas e na complexidade dos riscos técnicos e coletivos inerentes a atividade produtiva *offshore*. Ele se auto-representa como um verdadeiro “bandeirante do mar” que em suas aventuras durante 14 dias, descobre e produz o tão almejado “ouro negro”, cobiçado por tantos.

A década de 90 deixou marcas profundas nessa identidade. Os ideais políticos governamentais assolaram a gestão e as práticas organizacionais. Os planos de incentivos às demissões voluntárias e de estímulo às aposentadorias foram medidas largamente utilizadas. Tentativas de redução do período de folgas dos trabalhadores *offshore*, de 21 dias para 14, retornando ao regime anterior à Constituição de 1988, foram seguidamente colocadas na mesa de negociação em troca de indenizações e tinham como propósito “comprar o descanso, o lazer, os dias de convivência com a família, os filhos, os amigos etc”. Esse ciclo histórico, de desnacionalização, de desestatização e de desemprego em massa foi afastado, pelo menos por enquanto, enquanto um fantasma que circundava as expectativas dos trabalhadores.

No novo milênio, o sonho longínquo dos pioneiros, da década de 70, de alcançar a auto-suficiência brasileira em petróleo, torna-se realidade. O início da produção da plataforma P-50, no campo de Albacora Leste, na Bacia de Campos, em 21 de abril deste ano, ratifica os traços de pioneirismo e vanguardismo que permanecem marcando a história da empresa e dos trabalhadores *offshore*.

Os traços dessa identidade são apropriados pela empresa como estratégia para criar novos desafios a serem superados, elevando conseqüentemente sua produtividade, suas riquezas e o seu lucro. A auto-suficiência como lema que aglutina e integra é forte o suficiente para envolver não somente aqueles que estão, há tanto tempo, nesse processo, como também os “borrachos” que facilmente assimilam e internalizam o conteúdo ideológico da linguagem empresarial.

O trabalhador, sujeito histórico que participa e assume a liderança do movimento sindical, da mesma forma que trava lutas políticas e ideológicas diante do poderio do capital, também se sente prisioneiro de um regime de efeito totalizante, que o aliena, que o controla e que não o valoriza, nem o reconhece. Sofre com as conseqüências da jornada de trabalho, o turno de revezamento, o confinamento, a distância de terra, de contatos com sua rede social de relações e, que não somente trabalha no arquipélago de aço da Bacia de Campos, mas que também neste vive por 14 dias.

Pessanha (2001) afirma que como professor na Escola Técnica Federal de Campos, muito contribuiu para a formação dos jovens estudantes, na época, que ansiavam pelo sonho em trabalhar e pertencer à classe de trabalhadores até então mais bem remunerada e valorizada na sociedade local (Campos). A sua experiência mostra o quanto esses “desbravadores do nosso tempo”, ainda permanecem não-visíveis aos olhares dos estrangeiros a essa realidade. Esse reconhecimento pode vir de pequenos atos simbólicos, de uma gestão menos autoritária, de estímulos a permanecer se aperfeiçoando, se capacitando, estimulando a formação de uma competência técnica e de um *know how* que fazem a diferença diante da imprevisibilidade dos processos e sistemas.

Diante dos inúmeros procedimentos operacionais, estes não são suficientes para minimizar os riscos e evitar os acidentes, algumas vezes com conseqüências irreversíveis. Estes procedimentos estão na esfera do trabalho prescrito, o trabalho real

depende do saber *offshore*, do conhecido “feeling” da execução, da experiência profissional na área que também não é valorizada.

Hoje, esses “heróis-pioneiros” com mais de 40 anos de idade, se sentem, ainda, meros desconhecidos heróis ou vítimas de toda complexidade imposta pela condição de trabalho *offshore*. Nessa ambigüidade de suas vidas, o guerreiro, em sua luta diária, busca estratégias para se proteger dos riscos dos processos e da organização do trabalho que invadem seu corpo e sua mente.

Nesse sentido, o trabalhador, até na mais simples tarefa que executa, pode ser desafiado a realizar escolhas diante das determinações prescritas. Nesse sentido, a atividade não pode ser entendida apenas pelo que o trabalhador faz, mas também o que não se faz, “*o que se busca fazer sem conseguir, o que poderia ser feito, o que há para refazer e até o que se faz sem querer*”. “*O homem é, a cada minuto, pleno de possibilidades não realizadas*”. (ATHAYDE; BRITO, 2003:242)

O processo de terceirização que invadiu a empresa e o trabalho *offshore* deixou traços marcantes, uma vez que a área de manutenção, por exemplo, nas plataformas foi praticamente terceirizada. Esse saber acumulado que se perdeu ao longo do tempo, hoje se existir, está na memória dos trabalhadores terceirizados. Assim, essa experiência terá que ser acumulada, interpretada e reinterpretada pelos “borrachos” que estão chegando, caso novas ondas e correntes marítimas não levem a empresa para outras rotas.

O trabalhador vive conflitos e tensões, de forma fragmentada e intermitente, entre o mundo marítimo e a vida terrestre. A identidade que se constrói no espírito de aventura é comprimida pelas exigências da disciplina dos procedimentos operacionais. O homem parcializado no mundo *offshore*, pois não lhe é possível desempenhar outros papéis, deseja e sonha com o dia de retorno ao convívio com a família e amigos. Sonhos realizados, outros frustrados, desejos saciados, outros ainda por fazê-lo, comemorações, eventos, tempo marcado pelos acontecimentos: esse não é o tempo *offshore*. O tempo é limitado e determinado pela “escala”, pela dúvida permanente entre ficar mais um pouco ou pra toda vida.

Nessa vida segmentada e intermitente, esses trabalhadores “*como fumaça costumam sumir e reaparecer*” (PESSANHA, 2001). Diante dos riscos e do enfrentamento do medo desenvolvem estratégias coletivas que minimizam o sofrimento

e os alienam sob o efeito totalizante do território *offshore*. Solidariedade e companheirismo alimentam corpos e mentes daqueles que, por vezes, vivem no limite de suas forças físicas e psíquicas.

## BIBLIOGRAFIA

- ALVEAL CONTRERAS, E. (1994). **Os desbravadores: a Petrobras e a construção do Brasil industrial**. Rio de Janeiro: Relume Dumará: ANPOCS.
- ANTUNES, R. (1998). **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da UNICAMP.
- \_\_\_\_\_. (2001). **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial.
- \_\_\_\_\_. (1996). “Dimensões da crise e metamorfoses do mundo do trabalho”. **Revista Serviço Social & Sociedade**, Rio de Janeiro, n.50, ano XVII.
- ARAÚJO, A. (2001). **Paradoxos da modernização: terceirização e segurança em uma refinaria de petróleo**. Tese de Doutorado, FIOCRUZ, Rio de Janeiro.
- ARAÚJO, E. (2004). A educação para a saúde dos trabalhadores no contexto da acumulação flexível: novos desafios. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.2, n.2, p. 252-270.
- ASSAYAG, M. *et al.* (1991). **A atividade offshore no Brasil: histórico**. Rio de Janeiro: Petrobras/CENPES.
- ATHAYDE, M. (1996). **Gestão de coletivos de trabalho e modernidade: questões para a engenharia de produção**. Tese de Doutorado, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ.
- BAKHTIN, M. (Volochinov). (1992). **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec.
- BRAIT, B. (2004). Linguagem e identidade: um constante trabalho de estilo. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.2 (1), p. 15-32.
- BRITO, J.; ATHAYDE, M. (2003). Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.2, p. 239-265.



- BARRETO, F. (1998). **Oficina de heróis – estudo sobre a identidade social dos mergulhadores profissionais**. Tese de Doutorado, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ.
- BARROS, C. (1998). **Especificidades da relação trabalho & saúde dos operadores de petróleo da Bacia de Campos**. Projeto de pesquisa para exame de qualificação na área de Saúde coletiva, USP, São Paulo.
- BARTOLOTTI, L. (2002). **Ilhas de aço – homens de ferro: cotidiano de trabalho e vida do petroleiro offshore da Bacia de Campos dos Goytacazes**. Dissertação de Mestrado, PUC-SP, São Paulo.
- \_\_\_\_\_. (1999). Saudade. **Imagem: revista do sindicato dos petroleiros do norte fluminense**, Macaé, n.3, ag./set., p. 20-21.
- CARDOSO, R. (1986). “Aventuras de antropólogos em campo ou como escapar das armadilhas do método”. In: Durham, E. R. et al. **Aventura antropológica: Teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- CARVALHO, R. A. (1995). “Saúde mental e trabalho um novo (velho) campo para a questão da subjetividade”. In: Codo, W.; Sampaio, J. J. **Sofrimento Psíquico nas Organizações: saúde mental e trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes.
- CASTELLO, M.; ALVARENGA, G. (1993). Reflexões e desdobramentos acerca da implantação do projeto Família x Trabalho *offshore*. In: V ENCONTRO REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS DA PETROBRAS, RJ, (mimeo).
- CHAUÍ, M. (1983). **O Nacional e o popular na cultura brasileira**. São Paulo: Editora Brasiliense.
- CHOUERI Jr., N. (1991). **Equipes de perfuração marítima: uma análise das relações sociais, das condições de trabalho e de produtividade**. Dissertação de Mestrado, UNICAMP, Campinas.
- CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C (orgs). (1995). **Sofrimento Psíquico nas Organizações**.
- DA MATTA, R. (1991). **A casa & a rua**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

- DEJOURS, C. (1994). **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho/** Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C.; Betiol, M. (coord.), São Paulo: Atlas.
- \_\_\_\_\_. (1988). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez – Oboré.
- \_\_\_\_\_. (2004). “Avant-propos para a edição brasileira”. In: Lancman, S.; Sznelwar, L. (orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo.
- DUARTE, L. F. (1986). “Classificação e valor na reflexão sobre identidade social”. In: Durham, E. R. et al. **Aventura antropológica: Teoria e pesquisa.** Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- DUARTE, F.; VIDAL, M. (2000). “Abordagem ergonômica da confiabilidade e a noção de modo degradado de funcionamento”. In: Freitas, C., Porto, M, Machado, J. (orgs.). **Acidentes Industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- DUARTE, L. F. (1987). “De bairros operários sobre cemitérios de escravos”. In: Leite Lopes, J. S. (coord.). **Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora.** Rio de Janeiro: UFRJ/Museu Nacional, Ed. Marco Zero.
- \_\_\_\_\_. (1987). “Identidade social e padrões de agressividade verbal em um grupo de trabalhadores urbanos”. In: Leite Lopes, J. S. (coord.). **Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora.** Rio de Janeiro: UFRJ/Museu Nacional, Ed. Marco Zero.
- DURHAM, E. R. *et al.* (1986). **A aventura antropológica: Teoria e pesquisa.** Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- DURHAM, E. R. (1986). “A pesquisa antropológica com populações urbanas: problemas e perspectivas”. In: DURHAM, E. R. *et al.* **A aventura antropológica: Teoria e pesquisa.** Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- DWYER, T. (2000). “A produção do erro – o caso dos acidentes ampliados”. In: Freitas, C., Porto, M, Machado, J. (orgs.). **Acidentes Industriais ampliados:**

- desafios e perspectivas para o controle e a prevenção.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2000.
- FAUSTO, B. (2002). **História do Brasil.** São Paulo: EDUSP.
- FERREIRA, L. (1987) Trabalho em turnos – Temas para discussão. **Revista de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v.58, n.15.
- FERREIRA, L.; IGUTI, A. (1996). **O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo.** São Paulo: Scritta.
- FIGUEIREDO, M; ATHAYDE, M. (2004). “Coletivos de trabalho e componentes subjetivos da confiabilidade em sistemas sociotécnicos complexos: considerações a partir da situação de trabalho em mergulho profundo na Bacia de Campos/RJ”. In: Figueiredo, M.; Athayde, M.; Brito, J.; Alvarez, D. **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo.** Rio de Janeiro: DP&A.
- FIGUEIREDO, M. (2001). **O trabalho de mergulho profundo em instalações petrolíferas offshore na Bacia de Campos: confiabilidade e segurança em meio à guerra de ‘highlander’ contra leviatã.** Tese de Doutorado, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ.
- \_\_\_\_\_. (1995). **Nos subterrâneos da linha vermelha: o trabalho dos operários em tubulões de ar comprimido.** Dissertação de Mestrado, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ.
- \_\_\_\_\_. (2004). “A ‘pressão’, os conflitos e a organização do trabalho na atividade de mergulho profundo da indústria petrolífera *offshore* na Bacia de Campos (RJ)”. In: Araújo, A.; Alberto, M.; Neves, M.; Athayde, M. **Cenários do Trabalho: subjetividade, movimento e enigma.** Rio de Janeiro: DP&A.
- FISCHER, F.; MORENO, C.; ROTENBERG, L. (2003). **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas.** São Paulo: Editora Atheneu.
- FISCHER, F. (2003). “As demandas da sociedade atual: aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo – conceitos, escalas de trabalho, legislação brasileira”. In: Fischer, F.; Moreno, C.; Rotenberg, L.

- Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas.** São Paulo: Editora Atheneu.
- \_\_\_\_\_. (2003). “Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos”. In: Fischer, F.; Moreno, C.; Rotenberg, L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas.** São Paulo: Editora Atheneu.
- FREITAS, C., PORTO, M., MACHADO, J. (2000). **Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- FREITAS, C.; SOUZA, C; MACHADO, J.; PORTO, M. (2001). Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública,** Rio de Janeiro, v.17, jan-fev.
- GOFFMAN, E. (1985). **A Representação do Eu na vida cotidiana.** Petrópolis: Editora Vozes.
- \_\_\_\_\_. (1987). **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo: Editora Perspectiva.
- \_\_\_\_\_. (2002). **Estigma.** São Paulo: Editora LTC.
- JOBIM e SOUZA, S. (1994). **Infância e linguagem: Bakhtin, Vygotsky e Benjamin.** São Paulo: Papirus.
- KUENZER, A. Z. (2002). “Educação, linguagens e tecnologias: as mudanças no mundo do trabalho e as relações entre conhecimento e método”. In: Candau, V. M. **Cultura, linguagem e subjetividade no ensinar e aprender.** Rio de Janeiro: DP&A.
- LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs.). (2004). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- LANE, S. T. M. (2004). “Consciência/ alienação: a ideologia no nível do individual”. In: Lane, S. T. M.; Codo, W. **Psicologia Social: o homem em movimento.** São Paulo: Brasiliense.

- LAPLANCHE J.; PONTALIS, J.B. (1979). **Vocabulário da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Martins Fontes Editora.
- LAURELL, A.; NORIEGA, M. (1989). **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Editora Hucitec.
- LEITE, M. P. (1994). **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Página Aberta/Scritta.
- LEITE LOPES, J. S. (1978). **O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- \_\_\_\_\_. (1987). **Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora**. Rio de Janeiro: UFRJ/Museu Nacional, Ed. Marco Zero.
- \_\_\_\_\_. (1987). “Formas de proletarização, história incorporada e cultura operária”. In: **Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora**. Rio de Janeiro: UFRJ/Museu Nacional, Ed. Marco Zero.
- LESSA, C. (1999). “O processo de produção/ reprodução social: trabalho e sociabilidade”. In: **Capacitação em serviço social e política social: Módulo 2: crise contemporânea, questão social e serviço social**, Brasília: Cead.
- LLORY, M. (2001). **Acidentes industriais: o custo do silêncio**. Rio de Janeiro: Multimaís Editorial.
- LOSICER, E. (2003). Confinados! In: ESTADOS GERAIS DA PSICANÁLISE: SEGUNDO ENCONTRO MUNDIAL, Rio de Janeiro, (mimeo).
- \_\_\_\_\_. (2001). Caso clínico em alto mar: abrindo a “caixa preta” da P-36. In: VIII COLÓQUIO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA CLÍNICA E PSICOSSOCIOLOGIA, Belo Horizonte, MG, (mimeo).
- \_\_\_\_\_; SIQUEIRA SILVA, V. (1991). **Relatório do projeto de Intervenção Clínico-institucional**. Macaé, RJ, (mimeo).
- MACHADO, J. (1997). Processo de vigilância em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2.
- MARINHO, P.; SEVÁ FILHO, A.; VASCONCELOS, E. *et al.* (1997). “Os subterrâneos da Bacia: as mortes, os riscos e a ilegalidade na exploração e

produção de petróleo da Bacia de Campos”. **Dossiê do Sindipetro NF apresentado à CPI da ALERJ que apura “Falta de segurança e condições de trabalho nas plataformas petrolíferas do estado do Rio de Janeiro”**. Macaé, RJ.

MARX, K. (1985). **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, v.1.

\_\_\_\_\_. (1983). “Manuscritos econômicos filosóficos”. In: Fernandes, F. (org.). **Marx/Engels, história**, São Paulo: Ática.

\_\_\_\_\_; ENGELS, F. (1987). **A ideologia alemã**. São Paulo: Editora Hucitec.

MOREL, R. (2001). “A construção da ‘família siderúrgica’: gestão paternalista e empresa estatal”. In: Ramalho, J. R. (org.); Santana, M. A. **Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos**. Rio de Janeiro: DP&A.

NICÁCIO, E. M. (1997). Da exclusão à manipulação da subjetividade no mundo do trabalho. **Praia Vermelha: estudos de política e teoria social**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 216 – 237.

PESSANHA, R. (1994). **O trabalho ‘offshore’: inovação tecnológica, organização do trabalho e qualificação do operador de produção na Bacia de Campos**. Tese de Mestrado, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ.

\_\_\_\_\_. (2001). **Heróis do petróleo**. ONG 21, mimeo.

PETROBRAS. (1991). **Perfil do homem offshore: resumo executivo**. Macaé, RJ.

\_\_\_\_\_. (2000). **Os funcionários embarcados da Bacia de Campos e a proposta de alteração do regime de trabalho**. Rio de Janeiro.

\_\_\_\_\_. **Revista da Petrobras, Os 20 anos da Bacia de Campos**. Rio de Janeiro, n. 39, ano IV.

\_\_\_\_\_. (2001). O cardume brasileiro de petróleo. In: **Revista da Petrobras**, Rio de Janeiro, n. 76, ano VII, dez. 2000/jan.

\_\_\_\_\_. (2004). **Relatório Anual do Sistema Petrobras**. Rio de Janeiro, 2004.

\_\_\_\_\_. (2002). Uma nova fronteira no mar. In: **Revista da Petrobras**, Rio de Janeiro, n. 80, ano 8, jun.

- \_\_\_\_\_. (1999). **O petróleo e a Petrobras em perguntas e respostas**. Rio de Janeiro.
- \_\_\_\_\_. (2003). Máquina do tempo: o primeiro poço a gente nunca esquece. In: **Revista da Petrobras**, Rio de Janeiro, n.90, ano 9, abr/mai/jun.
- \_\_\_\_\_. **Bacia de Campos: perguntas & respostas**. Rio de Janeiro.
- \_\_\_\_\_. (2002). **Cadernos Petrobras: Bacia de Campos**. Rio de Janeiro, n.2, ago.
- \_\_\_\_\_. (2003). **Almanaque: memória dos trabalhadores da Petrobras**. Rio de Janeiro.
- \_\_\_\_\_. **O valor do homem offshore**. In: Revista da Petrobras, Rio de Janeiro.
- \_\_\_\_\_. (1999). **Exploração e Produção – Bacia de Campos**. Macaé.
- \_\_\_\_\_. (2004) **Petrobras: Bacia de Campos – 30 anos descobrindo o futuro**. Macaé, RJ.
- \_\_\_\_\_. (2005). **Tipos de plataformas**. Rio de Janeiro. Disponível em [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)
- PORTO, M.; FREITAS, C. (1997). Análise de riscos tecnológicos ambientais: perspectivas para o campo da saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, s. 2.
- RHEIN, M. S. (1999) **Revista Veja**. Rio de Janeiro, n. 15, ano 32.
- RODRIGUES, V. (2001). **Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima – estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Alfenas, MG.
- ROTENBERG, L. (2003). “Aspectos sociais da tolerância ao trabalho em turnos e noturno, com ênfase nas questões relacionadas ao gênero”. In: Fischer, F.; Moreno, C.; Rotenberg, L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Editora Atheneu.
- RUTENFRANZ, J.; KNAUTH, P.; FISCHER, F. (1989). **Trabalho em turnos e noturno**. São Paulo: Editora Hucitec.

- SAHLINS, M. (1979). **Cultura e razão prática**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- SAMPAIO, J.; BORSOI, I; RUIZ, E. (1998). **Saúde mental e trabalho em petroleiros de plataforma: penosidade, rebeldia e conformismo em petroleiros de produção (onshore/offshore) no Ceará**. Fortaleza: FLACSCO/EDUECE.
- \_\_\_\_\_ (2001). “Saúde Mental e Trabalho Petroleiro: gente em desconforto, mal estar e sofrimento”. In: Venâncio, A. T. A. & Cavalcanti, M. T. (orgs.). (2001). **Saúde mental: campo, saberes e discursos**. Rio de Janeiro: Edições IPUB.
- \_\_\_\_\_; HITOMI, A. H.; RUIZ, E. M. (1995). “Saúde e trabalho: uma abordagem do processo e jornada de trabalho”. In: CODO, W.; SAMPAIO, J. J. **Sofrimento Psíquico nas Organizações: saúde mental e trabalho**. São Paulo: Brasiliense.
- \_\_\_\_\_; CODO, W. (1995). “Saúde Mental e trabalho: um modelo de investigação”. In: CODO, W.; SAMPAIO, J. J. **Sofrimento Psíquico nas Organizações: saúde mental e trabalho**. São Paulo: Brasiliense.
- \_\_\_\_\_; BORSOI, I. C. F.; RUIZ, E. M. (1995). “Trabalho e identidade em telefonistas”. In: CODO, W.; SAMPAIO, J. J. **Sofrimento Psíquico nas Organizações: saúde mental e trabalho**. São Paulo: Brasiliense.
- SANTOS, J. (1999). **Trabalho e sofrimento psíquico na Marinha Mercante: um estudo sobre a tripulação embarcada**. Dissertação de Mestrado, FIOCRUZ, Rio de Janeiro.
- SCALETISKY, E. C. (2003). **O patrão e o petroleiro: um passeio pela história do trabalho na Petrobras**. Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- SELIGMANN-SILVA, E. (1994). **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ; Cortez Editora.
- SENNETT, R. (2003). **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record.
- SEVÁ FILHO, A. (2000). “Seguuura, Peão! Alertas sobre o risco técnico coletivo crescente na indústria petrolífera”. In: Freitas, C., Porto, M, Machado, J. (orgs.). **Acidentes Industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.



- \_\_\_\_\_. (1997). **Combustíveis, Trabalho Social e Riscos Técnicos: o petróleo e o gás no Norte Fluminense e no Brasil dos anos 1990**. Relatório de Pesquisa de Pós-Doutorado: Rio de Janeiro, Coordenação dos Programas de Pós-Graduação em Engenharia, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- SIQUEIRA SILVA, V. (1997). **Os transtornos mentais que acometem embarcados**. Macaé, RJ, (mimeo).
- SOUZA-e-SILVA, M. (2004). “Quais as contribuições da lingüística aplicada para a análise do trabalho?”. In: Figueiredo, M.; Atayde, M.; Brito, J.; Alvarez, D. **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A.
- TITTONI, J. (1994). **Subjetividade e trabalho**. Porto Alegre: Ortiz.
- VENTURA, A. (1997). **Transformações capitalistas e reflexos no serviço social: uma aproximação às mudanças no mundo do trabalho e ao serviço social neste espaço**. Dissertação de Mestrado, UFRJ, Rio de Janeiro.
- WISNER, A. (1987). **Por dentro do Trabalho. Ergonomia: método e técnica**. São Paulo: FTD/Oboré.
- \_\_\_\_\_. (1994). **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia**. São Paulo: Fundacentro.

# A N E X O S

## **ANEXO I**

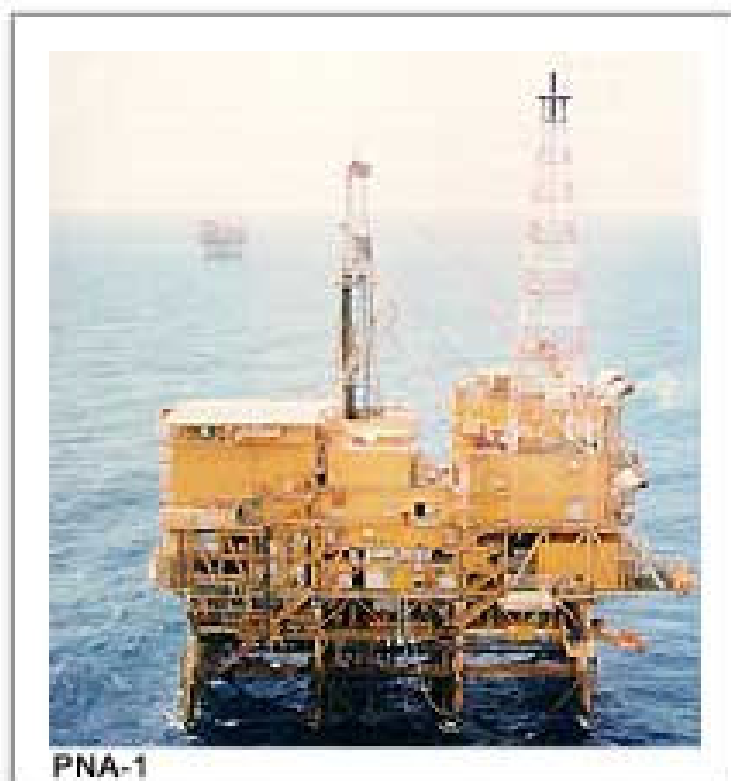
- Principais tipos de plataforma**
- Exemplos de equipamentos (manifold, árvore de natal)**
- Recordes de lâmina d'água**



Plataforma Semi-submersível



FPSO



Plataforma fixa



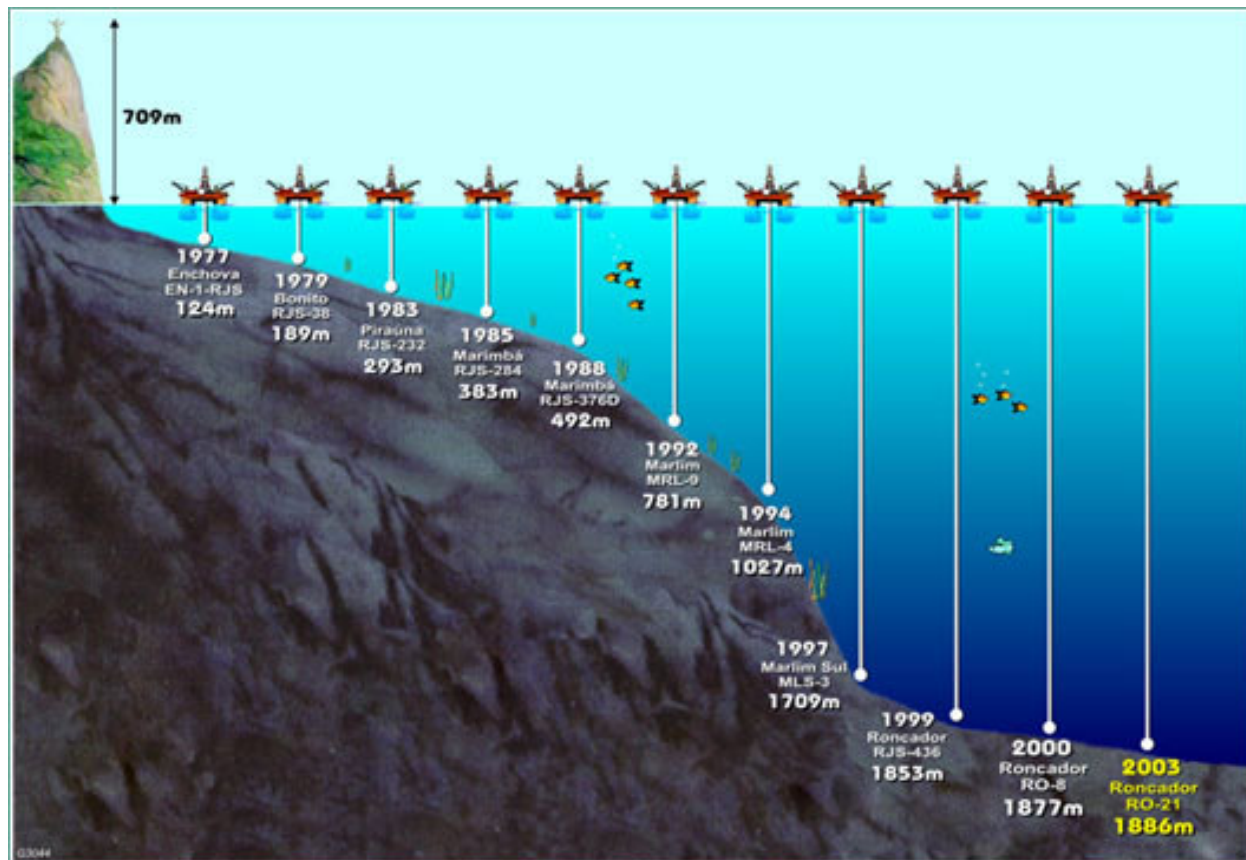
Navio-tanque Muriaé



Árvore de Natal molhada do poço de Marlim IV na Bacia de Campos - Campos – RJ



Manifold submarino instalado no campo de Marlim à profundidade de 800 metros



Série histórica dos recordes de lâmina d'água de produção.

## **DADOS SOBRE A PETROBRAS**



# PERFIL

PERFIL

A Petrobras é uma sociedade anônima de capital aberto, que atua de forma integrada e especializada nos seguintes segmentos da indústria de óleo, gás e energia: exploração e produção; refino, comercialização, transporte e petroquímica; distribuição de derivados; gás natural e energia. Criada em 1953, é hoje a 14ª maior companhia de petróleo do mundo, segundo os critérios da publicação *Petroleum Intelligence Weekly*. Líder do setor petrolífero brasileiro, vem expandindo suas operações, para tornar-se uma companhia integrada de energia com atuação internacional e líder na América Latina.

VISÃO 2015

**A PETROBRAS SERÁ UMA EMPRESA INTEGRADA DE ENERGIA COM FORTE PRESEÇA INTERNACIONAL E LÍDER NA AMÉRICA LATINA, ATUANDO COM FOCO NA RENTABILIDADE E NA RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL.**

## MISSÃO

Atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nas atividades da indústria de óleo, gás e energia, nos mercados nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos seus clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua.

## VALORES

- Valorização dos principais públicos de interesse: acionistas, clientes, empregados, sociedade, governo, parceiros, fornecedores e comunidades em que a companhia atua;
- Espírito empreendedor e de superar desafios;
- Foco na obtenção de resultados de excelência;
- Espírito competitivo inovador, com foco na diferenciação em serviços e competência tecnológica;
- Excelência e liderança em questões de saúde, segurança e preservação do meio ambiente;
- Busca permanente da liderança empresarial.

