

**O TRABALHO OFFSHORE: Um estudo sobre as repercussões do
confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na
Bacia de Campos, RJ.**

SALVADOR MARCOS RIBEIRO MARTINS

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE
DARCY RIBEIRO - UENF
CAMPOS DOS GOYTACAZES / RJ
2006**

SALVADOR MARCOS RIBEIRO MARTINS

O TRABALHO OFFSHORE: Um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais do Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Políticas Sociais.
Orientador: Prof. Dr. André Laino.

**CAMPOS DOS GOYTACAZES
2006**

SALVADOR MARCOS RIBEIRO MARTINS

O TRABALHO OFFSHORE: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais do Centro de Ciências do Homem da Universidade Estadual do Norte Fluminense, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Políticas Sociais.

Aprovada em: 11 / 12 / 2006

Comissão Examinadora:

Prof. Dr. Luis Antônio Cardoso da Silva

Universidade: UENF/CCH/LEA

Profa. Dra. Marília Salles Falci Medeiros

Universidade: UFF

Prof. Dr. Ailton Carvalho Motta

Universidade: UENF/CCH/LEEA

Prof. Dr. André Laino

Universidade: UENF/CCH/LEA

Orientador.

Agradecimentos

A minha mãe Maria José, e ao meu pai Vitalino que com dignidade, com amor, me deram um exemplo de ética e perseverança.

Aos meus irmãos: Edson, Ana Cristina, Luciano, Robson, Vitalino Junior e Samuel.

As minhas sobrinhas Stella e Ludimila pelo carinho.

Judy, minha amada esposa, este trabalho dedico a você, pessoa muito especial, que preenche e dá continuidade a nossa família quando vou embarcar, transmitindo tranquilidade. Esta é mais uma de nossas conquistas.

As minhas filhas Asheley e Alícia, pela paciência e cessão de tempo para nossas atividades, principalmente quando da minha ausência nos embarques na Plataforma.

Agradeço a Jeová Deus.

Ao Prof. Dr. André Laino pela competência, paciência e dedicação que muito contribuíram na construção deste trabalho, que pelo saber profundo nas questões sociológicas do trabalho norteou esse trabalho.

Aos professores da UENF, que conheci em todo esse período acadêmico que deixaram suas “marcas” que contribuíram para o nosso crescimento intelectual e profissional, em especial o Prof. Dr. Ailton Mota.

Aos colegas de sala de aula que contribuíram para que alcançássemos mais esse patamar.

Aos bravos trabalhadores *offshore* em especial aos da Bacia de Campos que com dedicação e coragem se empenham em garantir a produção de petróleo, em especial os da plataforma de PAMPO.

A empresa Petrobras pela concessão na pesquisa do tema em suas plataformas.

“Os que descem ao Mar em Navios,
fazendo negócios nas vastas águas; são
os que têm visto os trabalhos de Jeová, e
as suas obras maravilhosas nas
profundezas”.

Salmo 107: 23,24 Tradução do Novo
Mundo das Escrituras Sagradas

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo pesquisar sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ, investigando fatores que influenciam suas relações familiares, sociais e do trabalho nas plataformas. A metodologia utilizada é: a) pesquisa qualitativa adotando a técnica de grupos focais b) entrevistas c) pesquisa quantitativa documental a respeito de estatísticas relacionada a esse trabalhador. Observa-se que o confinamento durante 14 dias na plataforma de petróleo causa uma série de alterações nesse trabalhador, como ansiedade, problemas emocionais, tensão pré-embarque. Verificou-se que o trabalho nestas instalações apresenta muitos riscos de acidentes de trabalho, uma ampla gama de agentes físicos, químicos e biológicos que podem causar doenças profissionais, riscos decorrentes de locais e ferramentas de trabalho impróprias, distúrbios de ritmos biológicos devido ao trabalho em turnos e um amplo conjunto de fatores psicossociais desfavoráveis decorrentes do regime de confinamento em alto mar e ao estilo de vida imposto aos trabalhadores e suas famílias. Aponta-se que as relações de trabalho em unidades de perfuração marítima são marcadas por: a) aspectos psicossociais desfavoráveis do confinamento em alto mar, principalmente, a alteração do modelo familiar. Neste regime de trabalho o trabalhador transfere tarefas e responsabilidades para sua esposa e tem comprometido seus papéis de pai, esposo e cidadão; b) isolamento social, pois os longos períodos embarcados dificultam a continuidade da participação social dos trabalhadores nas comunidades onde vivem; c) duração insuficiente das folgas úteis, face à defasagem com os horários da família e da sociedade, ao acúmulo de problemas domésticos, à duração e cansaço das viagens e à tensão de pré-embarque; d) exposição a um ambiente de alto risco à segurança e à saúde; e) solicitações do trabalho em turno, com destaque para a redução da duração e qualidade do sono quando trabalhando no turno da noite; f) lacuna entre as expectativas criadas e as compensações obtidas. Verifica-se que os altos esforços dos trabalhadores não são proporcionalmente recompensados, em termos de remuneração e prestígio social. Parece que as leis do mercado de trabalho só atuam contra os trabalhadores, o que gera perplexidade e frustração. Acredita-se que as conclusões reunidas nesta dissertação, além de contribuir para o debate acadêmico em torno das relações de trabalho, possam inspirar e instrumentalizar propostas de intervenção nas relações de trabalho em plataformas petrolíferas.

Palavras-chave: trabalho offshore, plataforma petrolífera, confinamento, aspectos psicossociais.

ABSTRACT

This work has for objective to research on the repercussions of the confinement in the workers of the platforms of petroleum in Campos' Basin, RJ, investigating factors that influence his/her relationships family, social and of the work in the platforms. The used methodology is: qualitative a) pesquisa adopting the technique of groups focal b) entrevistas c) he/she researches quantitative documental regarding statistics related that worker. It is observed that the confinement for 14 days in the platform of petroleum causes one serializes of alteration in that worker, as anxiety, emotional problems, tension pré-embarkment. It was verified that the work in these facilities presents many risks of occupational accidents, a wide range of agents physical, chemical and biological that they can cause occupational diseases, current risks of places and inappropriate work tools, disturbances of biological rhythms due to the work in shifts and a wide group of unfavorable psychosocial factors current of the confinement regime in high sea and to the lifestyle imposed the workers and their families. It is appeared that the work relationships in units of marine perforation are marked for: the) unfavorable psychosocial aspects of the confinement in high sea, mainly, the alteration of the family model. In this work regime the worker transfers tasks and responsibilities for his/her wife and it has been committing their father roles, husband and citizen; b) social isolation, because the long embarked periods hinder the continuity of the workers' social participation in the communities where live; c) insufficient duration of the useful rests, face to the discrepancy with the schedules of the family and of the society, to the accumulation of domestic problems, to the duration and fatigue of the trips and to the pré-embarkment tension; d) exhibition to an atmosphere of high risk to the safety and á health; and) requests of the work in shift, with prominence for the reduction of the duration and quality of the sleep when working in the night shift; f) gap between the created expectations and the obtained compensations. It is verified that the workers' high efforts are not rewarded proportionally, in remuneration terms and social prestige. He/she seems that the laws of the job market only act against the workers, what generates perplexity and frustration. It is believed that the conclusions gathered in this dissertation, besides they contribute to the academic debate around the work relationships, they can inspire and proposed instrumentalizar of intervention in the work relationships in platforms petrolíferas.

Word-key: I work offshore, platform petrolífera, confinement, psychosocial aspects.

LISTA DE SIGLAS

ANP - Agência Nacional de Petróleo

ARHNT - Administração dos Recursos Humanos Não Tradicional

ARHT - Administração dos Recursos Humanos em Tradicional

DNPM - Departamento Nacional de Produção Mineral

ISM CODE International Safety Management Code: código de segurança e proteção ao meio ambiente adotado pela IMO em 1994.

ISO - International Organisation for Standardisation

KAIZEN - Sistema de melhoria contínua da gestão japonesa.

KANBAN - Processo de administração da produção japonesa que faz uso de cartazes para orientar e controlar fluxo da produção.

KELLY-HASTE quadrada usada na mesa rotativa para girar a coluna no poço

OFFSHORE – fora da costa, alto mar

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

OT - Organização do Trabalho

PCMSO - Plano de Controle Médico de Saúde Ocupacional – NR-7

PETROBRAS - Petróleo Brasileiro S. A.

PETROBRAS - Petróleo Brasileiro S.A: operadora estatal brasileira

PIPER ALPHA - Plataforma de produção de petróleo do Mar do Norte totalmente destruída em um trágico acidente em 6 de julho de 1988.

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RH - Recursos Humanos

RT - Relação de Trabalho

TPM - Manutenção Produtiva Total

TQC - Controle de Qualidade Total

UPM - Unidade de Perfuração Marítima

LISTA DE FIGURAS

FIGURA - 1. O INÍCIO DA EXPLORAÇÃO DE PETRÓLEO.....	17
FIGURA - 2. POÇOS INCENDIADOS NO KUWAIT EM 1991.....	23
FIGURA - 3. PROJEÇÕES DOS LIMITES MUNICIPAIS PARA RECEBER ROYALTIES.....	31
FIGURA - 4. POSIÇÃO GEOGRÁFICA DA BACIA DE CAMPOS.....	31
FIGURA - 5. DISTRIBUIÇÃO DOS ROYALTIES NAS PRINCIPAIS CIDADES.....	32
FIGURA - 6. RECORDES POR ANO EM EXPLORAÇÃO EM ÁGUAS PROFUNDAS.....	34
FIGURA - 7. FOTO DE UMA PLATAFORMA FIXA.....	35
FIGURA - 8. ILUSTRAÇÃO DE UMA PLATAFORMA FIXA.....	36
FIGURA - 9. FOTO DE UM NAVIO SONDA.....	37
FIGURA - 10. FOTO DE UMA PLATAFORMA TIPO FPSO.....	37
FIGURA - 11. POSIÇÃO GEOGRÁFICA DAS PLATAFORMAS NA BACIA DE CAMPOS.....	38
FIGURA - 12. FOTO DE UMA PLATAFORMA SEMI-SUB-MERSÍVEL.....	39
ORGANOGRAMA 1. DE UMA PLATAFORMA FIXA.....	86
GRÁFICO 1. COMPARAÇÃO DAS PENSÕES JUDICIAIS ENTRE EMPREGADOS ONSHORE E OFFSHORE.....	77
GRÁFICO 2. COMPARATIVO DE ADAPTAÇÃO DO TRABALHO EMBARCADO.....	81
GRÁFICO 3. COMPARATIVO DOS MOTIVOS QUE MANTÉM UM TRABALHADOR EMBARCADO.....	82
GRÁFICO 4. GRÁFICO COMPARATIVO ENTRE TRABALHADORES DE EMPRESAS CONTRATADAS E DA EMPRESA PETROBRÁS.....	95

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 - A INDÚSTRIA DO PETRÓLEO	16
1.1 BREVE HISTÓRICO DO PETRÓLEO NO MUNDO.....	16
1.1.2 A revolução dos transportes.....	18
1.1.3 A crônica das crises do petróleo.....	18
1.1.4 Petróleo: o poder das empresas.....	19
1.1.5 A eclosão do nacionalismo.	20
1.1.6 A Guerra do Golfo	22
1.1.7 Dados sobre o Petróleo.	23
1.2 BREVE HISTÓRICO DO PETRÓLEO NO BRASIL.....	25
1.3 A PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NA BACIA DE CAMPOS.....	28
1.3.1 Petrobrás Integra o Índice da Dow Jones Mundial de Sustentabilidade	32
1.3.2 Exploração em águas profundas.....	33
1.3.3 Transporte para as plataformas.....	34
1.3.4 Tipos de plataformas.....	34
CAPÍTULO 2 - RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA REVISÃO CONCEITUAL	40
2.1 CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA A COMPREENSÃO DO MUNDO DO TRABALHO.....	40
2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E PODER NAS ORGANIZAÇÕES	44
2.3 PRESSUPOSTO TEÓRICO SOBRE MOTIVAÇÃO	45
2.4 INSTÂNCIAS DEFINIDORAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	49
2.4.1 A instância política.....	50
2.4.2 A instância da organização do processo de trabalho.....	50
2.4.3 A instância das políticas de recursos humanos.....	52
2.4.4 Os novos entendimentos de instância do simbólico e os conflitos na cultura organizacional.....	55
2.5 AS ESPECIFICIDADES DO TRABALHO EM TURNOS.....	58
2.5.1 Alteração no sono.....	60
2.5.2 Levantamento das conseqüências negativas do trabalho em turnos	61

2.5.3 Principais aspectos positivos do trabalho em turnos.....	64
2.6 TRABALHO PRESCRITO, TRABALHO REAL E PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO NAS PLATAFORMAS.....	65
2.7 ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM ALTO MAR.....	68
2.7.1 Aspectos psicossociais do confinamento em alto mar.....	69
2.7.2 Relações com a família e a comunidade - a duração e qualidade do tempo livre dos trabalhadores em Plataformas Marítima	73
2.7.3 A estratégia defensiva.....	78
2.7.3.1 A estratégia defensiva e o trabalhador offshore.....	80
2.7.3.2 A identidade de ser petroleiro.....	82
2.7.3.2.1 A identidade por meio da identificação da empresa Petrobrás.....	82

CAPÍTULO 3 CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS.....	85
3.1 O QUE É A PLATAFORMA.....	85
3.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS.....	87
3.2.1 Principais locais de trabalho em seus ambientes físicos, químicos e biológicos.....	87
3.2.2 Condições de trabalho e riscos de acidentes em plataformas de petróleo.....	98
CONCLUSÃO.....	101
REFERÊNCIAS.....	105
ANEXOS.....	108

FICHA CATALOGRÁFICA

Preparada pela Biblioteca do **CCH / UENF**

023/2007

Martins, Salvador Marcos Ribeiro

O trabalho offshore: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ / Salvador Marcos Ribeiro Martins. -- Campos dos Goytacazes, RJ, 2007.

147 f.

Orientador: André Laino

Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Centro de Ciências do Homem, 2007.

Bibliografia: f. 105 - 107

1. Trabalhadores. 2. Plataforma de petróleo. 3. Trabalho – aspectos sociais. 4. Trabalho – aspectos psicológicos. I. Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Centro de Ciências do Homem. II. Título.

CDD – 331.012

INTRODUÇÃO

O Brasil abriga uma das mais importantes regiões de produção de petróleo offshore do mundo, a Bacia de Campos, no Estado do Rio de Janeiro, com produção diária próxima de um milhão e quinhentos de barris de petróleo e de 23 milhões de metros cúbicos de gás e com uma população offshore estimada em 40 mil trabalhadores, sendo 4 mil da operadora estatal Petrobras, com mais de 40 plataformas petrolíferas.

A atividade no litoral Norte Fluminense é responsável por 2,6% do PIB nacional, valor que praticamente equivale a toda a cadeia produtiva da indústria automobilística do país (2,7%).

A Petrobrás, situada na 13ª colocação entre as companhias de petróleo do mundo é líder mundial em produção em águas profundas. A mesma levou com a entrada em operação da plataforma P-50, no campo de Albacora Leste, na Bacia de Campos, em 21 de abril de 2006, a marca de 1,9 milhões de barris de petróleo por dia, o equivalente ao consumo médio nacional, atingindo então a tão sonhada auto-suficiência do petróleo.

De uma forma geral, o objetivo desta pesquisa é compreender as particularidades do trabalho offshore e suas repercussões para o trabalhador, a família, a comunidade, assim como traçar um cenário que permita um entendimento a vida do trabalhador.

Especialmente a pesquisa tem por eixo, o estudo dos seguintes aspectos:

- Uma visão sobre as atuais condições de trabalho nas plataformas e suas conseqüências sobre o desgaste da mão-de-obra;

- Que repercussões o confinamento provoca nos trabalhadores?

- A relação que esse trabalhador tem com o mundo fora do trabalho, ou seja, como ele convive com a dicotomia trabalho/período de desembarque: a sua relação com a família, com os grupos sociais que o cercam, com a comunidade, etc;

Nas últimas décadas do século passado e início deste, as economias e as sociedades de todo mundo vêm conhecendo transformações, em escala distintas e com diferente intensidade.

Essas transformações são oriundas da reestruturação da tecnologia e do processo organizacional, impondo ao cenário global novos paradigmas, tais como:

no processo de produção; na forma inovadora de gerir as empresas; no empresário, e nos padrões de localização espacial estabelecendo com isso um novo recorte da competitividade.

A despeito da revolução tecnológica micro-eletrônica e das mudanças políticas, econômicas e sociais recentes, todos os dias milhões de pessoas deixam suas casas e se dirigem a locais específicos onde trabalham. A maioria destas pessoas, ainda que enfrentem deslocamentos demorados e rotinas de trabalho estressantes, seguem horários de trabalho mais ou menos fixos e retornam para suas casas, ou se dirigem a atividades sociais, educacionais ou de lazer, ao final do dia.

Um grupo crescente de trabalhadores - os trabalhadores em turnos - embora retornando as suas casas ao final de cada jornada, em certos períodos trabalham fora do ciclo de claridade natural, em turnos vespertino e noturno ou em turno matutino que se inicia muito cedo. Pode-se citar aqui um grupo de trabalhadores bem específico que é constituído pelos trabalhadores *offshore* (fora da costa), cuja maioria se encontra na indústria do petróleo, na marinha mercante, na marinha de guerra e na pesca oceânica.

As principais instalações marítimas da indústria de petróleo são as unidades de perfuração e produção marítima (balsas, navios, plataformas, sondas moduladas), as unidades de produção de óleo e gás (plataformas fixas, plataformas flutuantes, navios de produção, armazenamento e descarga e navios cisternas), os navios petroleiros, os barcos de serviços especiais (sísmica, mergulho, robôs, lançamento de linhas, etc), além de variados barcos para fins diversos – transporte de cargas, reboque de unidades, manuseio de âncoras, resgate, controle de poluição, combate a incêndio e transporte de passageiros.

Em se tratando de instalações, focalizando aqueles que trabalham em plataformas petrolíferas de perfuração e produção, todos os dias da semana, em todos os dias do ano, trabalhadores das mais variadas localidades do Brasil e do mundo deixam suas casas, despedem-se de suas famílias, as quais só voltarão a ver após 14 dias e deslocam-se até o aeroporto de Macaé ou de Campos dos Goytacazes. Estas viagens podem durar até mais de dois dias para aqueles que moram em outros Estados ou no exterior. A maioria trabalhará em turnos de 12

horas diárias, revezando com os colegas da outra turma que se encontra a bordo há 7 ou 14 dias.

Uma unidade de perfuração/produção marítima, como o objeto de estudo desta dissertação, pode ser entendida como uma fábrica densamente povoada sobre uma pequena ilha a 115 km da costa.

O acesso à plataforma se dá por meio de barcos ou helicópteros. Uma vez recebendo do mundo exterior água doce, óleo diesel, alimentos e materiais e peças de reposição para suas utilidades, a plataforma é capaz de produzir energia elétrica, possui população média de 340 habitantes (plataforma fixa), que se renova parcialmente a cada semana, todos os habitantes dispõem de água canalizada, luz elétrica, alimentação abundante, roupas de trabalho, serviço de arrumação de quartos, atendimento médico, exame médico periódico, salas de recreação, ginástica, cinema e TV. Os cuidados com o meio ambiente incluem tratamento de esgoto, programa de descarte de resíduos e coleta seletiva de lixo. Há posto médico com enfermeiro, remédios e equipamentos hospitalares 24 h por dia, sendo que em casos graves pode-se recorrer a helicópteros ambulância.

Na plataforma é terminantemente vedado: permanecer além do tempo previsto; deixar antes da data prevista; trazer a família, amigos, namorada, etc; faltar ao trabalho; pescar, nadar ou comer peixe fresco, mesmo estando em alto mar; tomar bebida alcoólica; praticar lazer como caminhadas, praia ou passeio no campo; escolher sua companhia ou ter momentos de reclusão; folgar todos os fins de semana, feriados prolongados e datas pessoais importantes; protestar contra seus governantes. Entretanto, no balanço entre vantagens e desvantagens e considerando a insegurança do mundo lá fora, há mais pessoas desejando embarcar do que pessoas decididas a deixá-la. Afinal, para a maioria, depois de 14 dias a bordo, 2 dias viajando e 2 dias recuperando-se do cansaço acumulado sobram 10 dias de folga para usufruto ou complementação salarial.

Neste estudo que está sendo realizado, o escopo será apontar: como se sentem estes trabalhadores ao deixar suas famílias para ir trabalhar? Como são as condições de trabalho? De que forma o trabalho é organizado? Como são as relações trabalhistas? Como são as relações interpessoais a bordo? Quais são as principais carências e preocupações a bordo? O que atrai os trabalhadores e os motiva a enfrentar os desafios do trabalho *offshore*? Como se readaptam à vida

familiar e social a cada desembarque? Como suas famílias se sentem durante o período em que os trabalhadores estão embarcados? Como suas famílias se sentem durante as folgas longas dos trabalhadores?

São tantas as questões suscitadas ao se pensar sobre esta categoria de trabalhadores, que quando um destes se lança à aventura de realizar um mestrado em políticas sociais é natural que acabe por dirigir sua dissertação para as relações de trabalho desta categoria, na esperança de que fazendo uso de sua vivência, de um referencial teórico, das diretrizes da metodologia científica e de competente orientação possa trazer alguma contribuição científica em algumas destas questões.

O estudo das relações de trabalho nas plataformas marítimas, se justifica pela importância destas relações, pois, além de influenciar os resultados das organizações, elas transcendem o ambiente de trabalho determinando, em grande parte, a qualidade de vida do trabalhador e de sua família. Quanto a participação em trabalhos científicos esse se destaca pela existência de poucos trabalhos científicos sobre as relações de trabalho em ambientes *offshore* e pela tendência de aumento dos contingentes de trabalhadores *offshore* e dos desafios tecnológicos, logísticos, fisiológicos e psicossociais enfrentados por estes, o que torna o conhecimento sobre as relações de trabalho cada vez mais importante.

Esta dissertação têm como objetivo principal estudar as relações de trabalho em plataformas petrolíferas, apontando aspectos macrossociais e particularizando seus aspectos microssociais, mais especificamente, busca:

- a) Descrever os contextos político, econômico, tecnológico, social em que se inserem as plataformas de perfuração e produção marítima no Brasil;
- b) Descrever o universo do simbólico nas plataformas petrolíferas marítima;
- c) Analisar as condições de trabalho, a organização e natureza do trabalho, as políticas de gestão da força de trabalho, as relações interpessoais e as relações trabalhistas na unidade de estudo.

CAPÍTULO 1 - A INDÚSTRIA DO PETRÓLEO

1.1 BREVE HISTÓRICO DO PETRÓLEO NO MUNDO

A palavra petróleo vem do latim *petra* (pedra) e *oleum* (óleo), com o sentido literal de um "óleo que nasce da pedra". Na verdade, o petróleo se origina da combinação entre moléculas de carbono e hidrogênio. Essa combinação ocorre pela decomposição de seres que compõem o plâncton (protozoários e celenterados, entre outros), causada pela pouca oxigenação e pela ação de bactérias. Os seres decompostos durante milhões de anos no fundo de lagos e mares, pressionados pelo movimento da crosta terrestre deram origem a uma substância oleosa, de tons variados entre negro e castanho e cheiro característico que nos habituamos a chamar de petróleo.

Sua utilidade é conhecida há centenas de anos. Acredita-se que Nabucodonosor teria utilizado o betume (uma mistura de hidrocarburetos, solúveis em solventes orgânicos, natural ou obtida em processos de destilação) como substância indispensável para proporcionar a liga para a massa das construções dos lendários Jardins Suspensos da Babilônia. Também os egípcios teriam feito uso do petróleo para embalsamar os mortos e na construção de pirâmides.

Mas foi apenas no século XVIII que o petróleo começou a ser utilizado comercialmente. No início, ele foi útil na iluminação, na forma de querosene utilizado nas lâmpadas que permitiam à população, tanto das cidades como do campo, dormir

mais tarde, podendo ainda exercer funções que antes não podiam ser realizadas após o anoitecer, como ler e escrever, por exemplo.

Com a invenção dos motores movidos a gasolina e diesel, o petróleo começou a adquirir mais importância e a busca por ele se tornou maior. As primeiras operações de perfuração do solo em busca do petróleo, algo ainda bastante ousado para a época, teriam acontecido nos Estados Unidos, por volta de 1850. O homem que deu início à perfuração de poços de petróleo foi Edwin L. Drake, que, por sua ousadia, ficou conhecido como "Drake, o louco". Paralelamente, a Europa também iniciava sua produção, que teve de enfrentar uma competição bastante acirrada com outras matérias-primas consideradas mais nobres, como o carvão, a linhita, turfa e alcatrão.

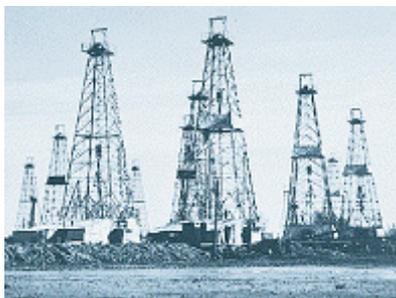
Hoje, o petróleo é uma das matérias-primas mais importantes da civilização moderna. Embora, de pouca utilização em estado natural, o petróleo, quando refinado, fornece combustíveis, lubrificantes, solventes, material de pavimentação e muitos outros produtos. Os combustíveis derivados do petróleo respondem por mais da metade do suprimento total de energia do mundo. Tanto pela combustão direta quanto pela geração de eletricidade. O petróleo fornece iluminação para muitos povos do mundo. Seus subprodutos são também utilizados para a fabricação de tecidos sintéticos, borracha sintética, sabões, detergentes, tintas, plásticos, medicamentos, inseticidas, fertilizantes, etc. Por exigir vultosos investimentos iniciais e contínuos reinvestimentos, apenas companhias de grande porte asseguram o desenvolvimento da indústria petrolífera.

Assim, o petróleo se tornou indispensável no cotidiano humano. Países como Estados Unidos e Japão enfrentariam grandes dificuldades caso houvesse algum problema no fornecimento de petróleo, dada sua dependência em relação a esta matéria-prima, que já se sabe vai se esgotar um dia. Por isso, não é difícil entender por que a posse das áreas de extração de petróleo é tão cobiçada por diversas nações.

Desde o século XVI, o principal motivo das expansões marítimas e das atividades econômicas européias, como é sabido, foi à busca do ouro. Reis, navegantes, soldados e mercadores de Portugal, da Espanha, da Holanda e da Inglaterra, cada um por si, lançaram-se na localização e exploração do precioso

mineral em qualquer parte do mundo. Entretanto, a partir do século XIX, um outro tipo de ouro vai atizar a cobiça humana.

Visitando a Pensilvânia em 1859, George Bissel encontrou um lençol de



petróleo dando então a largada. Na grande corrida universal atrás do valioso ouro negro, combustível que se tornou à fonte energética da modernidade.

Figura 1. Início da exploração de petróleo

1.1.2 A revolução dos transportes

Tanto no começo, como em boa parte do século XIX extraía-se dele apenas o querosene para a iluminação, porém, com o advento da indústria automobilística (Ford fabricou o seu primeiro modelo em 1896), da aeronáutica (os irmãos Wright voaram em 1903), somadas à expansão naval, o petróleo tornou-se o principal produto estratégico do mundo moderno, fazendo com que as maiores 100 empresas do nosso século estejam ligadas direta ou indiretamente a ele.

Nomes de John Rockefeller (fundou a Standar Oil em 1870), Paul Getty, Leopold Hammer, Alfred Nobel, Nubar Gulbenkian e Henry Ford tornaram-se mundialmente conhecidos por estarem associados ao petróleo ou ao automóvel.

Ao contrário da época da Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX, ocasião em que a maioria dos países, hoje desenvolvidos, deram começo as suas plantas fabris baseadas essencialmente na presença do carvão, mineral que todos possuíam em abundância nos seus respectivos países, a Revolução dos Transportes do século XX deu-se num outro cenário estratégico.

De um lado do mundo, nos Estados Unidos e na Europa Ocidental, situaram-se as principais fábricas de veículos, enquanto que a extração do combustível que lhes dá sustento, o petróleo, ficou fundamentalmente circunscrito ao quadrilátero árabe e ao Golfo Pérsico, distantes a milhares de quilômetros dos centros mais importantes de consumo.

Daí haver repercussão mundial a cada momento em que esta relação entre os campos petrolíferos do Oriente Médio e os mercados dos países do Primeiro Mundo se desestabiliza, ameaçada por guerras, golpes ou revoluções.

1.1.3 A crônica das crises do petróleo

As principais crises do petróleo - todas elas depois da 2ª Guerra Mundial - que abalaram de algum modo a economia mundial por terem interrompido o fluxo do seu fornecimento, mostraram um cruzamento de conflitos, pode-se dividir essas crises em dois tipos:

1) A primeira delas ocorreu entre os estados-nacionais em formação no mundo árabe e as grandes empresas multinacionais euro-americanas visando diretamente o controle do processo produtivo e distributivo. Tratou-se de uma luta em torno do dinheiro e do poder.

2) As crises de segundo tipo deram-se numa etapa posterior, envolvendo os países produtores e os países consumidores.

A exploração dos recursos petrolíferos no Terceiro Mundo começou em 1908 com a descoberta de lençóis petrolíferos no Irã. A partir do que toda a região ao redor do Golfo Pérsico começou a ser explorada.

Iniciou-se naquela época uma política de concessões de extração do petróleo feitas pelo Xá do Irã e pelos xeques das tribos árabes às grandes companhias estrangeiras, particularmente inglesas (Anglo-iranian) e americanas (Texaco, Mobil Oil, Esso, Standar Oil).

Dois fatores desde então fizeram com que o petróleo passasse a ser estratégico no nosso século:

1) Em 1896 Henry Ford começou a produzir o primeiro veículo automotor em série, inaugurando a era da moderna indústria dos veículos de transporte. O aumento do consumo de gasolina e óleo, daí decorrente impulsiona a prospecção e a busca de mais poços de petróleo, tanto nos Estados Unidos como no exterior.

2) O outro fator que levou o petróleo a tornar-se o negócio do século, de importância estratégica fundamental, deu-se com a decisão tomada por Winston

Churchill, entre 1911-14, quando Ministro da Marinha inglesa - a maior do mundo -, de substituir o carvão pelo óleo como energia para os navios da Royal Navy.

1.1.4 Petróleo: o poder das empresas

De 1908 a 1950, as grandes companhias petrolíferas, ditas Sete Grandes, formaram verdadeiros impérios abraçando todas as zonas produtoras de petróleo espalhadas pelo mundo.

Foi a época de ouro delas. Atuando como verdadeiros estados dentro do estado, elas possuíam sua própria política externa, suas linhas de aviação e comunicação completamente independentes do país onde estava as suas sedes ou onde elas realizavam a prospecção e extração do petróleo. Geralmente seus administradores e gerentes eram os homens mais importantes do país que lhes dava hospedagem, quando não eram os seus verdadeiros governantes.

Os estados nacionais onde elas atuavam eram neocoloniais, totalmente dependentes, sem poder ou força para disputar-lhes o controle da riqueza nacional.

1.1.5 A eclosão do nacionalismo

Essa situação começou a inverter-se a partir da 2ª Guerra Mundial. As antigas potências colonialistas (Inglaterra, França e Holanda) perderam suas energias na guerra. Um forte movimento nacionalista teve início então no Terceiro Mundo.

No Irã, a partir de 1951, deu-se a mais grave crise até então vista devido à política de estatização do Primeiro Ministro Mossadegh que nacionalizou os poços da British Petroleum.

A CIA atuando em conjunto com MI-6, o serviço secreto inglês, numa operação conjunta desencadeada em 1953, conseguiu reverter à situação. O nacionalista Mossadegh foi deposto e preso pelos que apoiavam o Xá Reza Pahlevi.

Com o sucesso do golpe dos anglo-saxões o Xá colaboracionista foi novamente entronado (*). Mesmo tendo fracassado naquela ocasião, a posição nacionalista de Mossadegh serviu de exemplo. Ela foi o ponto de partida para uma série de enfrentamentos que se seguiram entre os estados-nacionais do Oriente Médio, que começavam a se fortalecer contra o poder das Sete Irmãs.

Gradativamente, no transcorrer da década dos 50 e 60, as empresas foram vendo diminuir suas regalias, sendo obrigadas a aceitar o Pacto dos Cinqüenta mais Cinqüenta, que tornava os estados-nacionais árabes e iranianos sócios iguais delas.

A segunda crise do petróleo deu-se por motivos não ligados diretamente ao petróleo. Aconteceu em 1956, ano em que o presidente do Egito, Gamal Nasser, nacionalizou o Canal de Suez, de enorme importância estratégica para o negócio petrolífero, passagem que até então estava em mãos de uma companhia anglo-francesa formada nos tempos colonialistas.

Devido à intervenção militar de tropas inglesas e francesas, apoiadas ainda por uma ofensiva israelense sobre o Sinai, ocorreu em represália, um boicote do fornecimento do petróleo por parte do mundo árabe. Situação que rapidamente foi contornada pelos Estados Unidos e pela URSS que, não aceitando aquela última aventura do colonialismo, exigiram que a ocupação do Suez cessasse imediatamente.

A terceira crise internacional do petróleo decorreu da Guerra dos Seis Dias, no ano de 1967, quando Israel travou uma guerra fulminante e vitoriosa contra os seus vizinhos. Mas, a mais grave, a quarta, deu-se por ocasião da Guerra do Yon-Kippur, quando os países árabes produtores de petróleo, então organizados no cartel da OPEP, decidiram aumentar o preço do barril de petróleo (de U\$ 2,90 para U\$ 11,65). Essa última crise assinalou uma mudança substancial do conflito, pois não se tratava mais de um enfrentamento entre estados-nacionais e as multinacionais do petróleo, mas entre os principais produtores e os seus maiores consumidores.

No que refere-se ao preço do petróleo em 1973, seguida pela onda inflacionária que surpreendeu os estados de Bem-estar Social, o neoliberalismo gradativamente voltou à cena. Denunciou a inflação como resultado do estado demagógico perdulário, chantageado pelos sindicatos e pelas associações.

Responsabilizaram os impostos elevados e os tributos excessivos, juntamente com a regulamentação das atividades econômicas como os culpados pela queda da produção. Ou seja, o mal foi identificado na aliança entre o estado de Bem-estar Social e os sindicatos. O estado deveria ser desmontado e gradativamente desativado com a diminuição dos tributos e a privatização das empresas estatais, enquanto os sindicatos seriam esvaziados por uma retomada da política de desemprego, contraposta à política Keynesiana de pleno emprego. Enfraquecendo a classe trabalhadora e diminuindo ou neutralizando a força dos sindicatos. A Quinta das grandes crises resultou da espetacular deposição do Xá Reza Pahlevi , em 1979 , obra da Revolução Xiíta que desorganizou todo o setor produtivo do Irã. Crise que se estendeu até 1981, fazendo com que o preço do barril saltasse de U\$ 13 para U\$ 34.

A posição dos Estados Unidos, que tinha então o general Eisenhower na presidência, naquele momento foi francamente anti-colonialista. Consta inclusive que ele conseguiu que o primeiro-ministro britânico Harold MacMillan evacuasse seus soldados do Egito depois de um enérgico telefonema dado de Washington.

1.1.6 A Guerra do Golfo

Logo após ter-se envolvido numa desgastante guerra de fronteiras com o Irã, que se estendeu de 1980 a 1988, o ditador iraquiano Saddam Hussein, pleiteando pelas armas o controle total do canal Chat al-Arab, resolveu ocupar o Kuwait, seu vizinho.

Considerado um dos maiores produtores de petróleo do mundo, Saddam transformou o Emirado, antiga reivindicação de Bagdá, na 19ª província da República do Iraque. Iniciou-se então a sexta crise do petróleo do após - Guerra.

O Kuwait, seccionado da Mesopotâmia Otomana desde 1756, e protetorado dos britânicos desde 1899, é um pequeno pedaço de terra de 18 mil km² estendido sobre um subsolo que abriga um verdadeiro mar de petróleo, que até hoje é um dos fornecedores estratégicos dos Estados Unidos.

A ocupação dele pelos iraquianos fez com que os norte-americanos temessem que Saddam Hussein, caso viesse a expandir-se depois para a Arábia Saudita, pudesse querer açambarcar o controle de mais da metade do fornecimento do petróleo da região.

Conseguiram então fazer com que a ONU autorizasse uma operação militar visando a imediata desocupação iraquiana do Kuwait. Em 1991, liderando uma força multinacional (composta por ingleses, franceses, italianos e árabes, num total de 28 países), as tropas dos Estados Unidos reconquistaram o emirado, expulsando com facilidade as tropas iraquianas de volta para suas fronteiras.

Ao bater em retirada os iraquianos incendiaram 232 poços de extração do Kuwait provocando uma das maiores catástrofes ecológicas do mundo, fazendo com

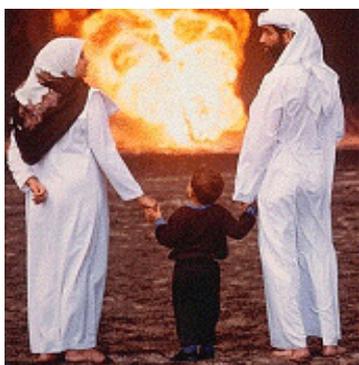


Figura 2. Poços incendiados no Kuwait em 1991.

que parte considerável da vida animal do Golfo Pérsico fosse destruída. As feridas abertas pela guerra iraquiana-iraniana de 1980-88, seguida da Primeira Guerra do Golfo de 1991, estão longe ainda de cicatrizar de verdade, travava-se entre Saddam Hussein e os Estados Unidos um conflito pela hegemonia completa sobre aquela região. Luta que

tem seus desdobramentos com a invasão do Iraque iniciada em 19 de março de 2003 pelas duas potências anglo-saxãs que ambicionam o controle definitivo das reservas petrolíferas do Oriente Médio.

1.1.7 Dados sobre o Petróleo

Calcula-se que existam 1 trilhão de barris (1 barril = 159 litros) de petróleo nos subsolos do mundo. Até 1990 já haviam sido extraído 43,4% deles. A produção mundial anual atinge 24 bilhões de barris.

Deste total consome-se 23 bilhões e 1 bilhão vai para os depósitos (os EUA produzem 13%, a Europa Ocidental 6%, o Golfo Pérsico 27% , os outros 19%).

As reservas existentes no mundo inteiro são calculadas em 137 bilhões de tons (67% delas encontram-se no Oriente Médio). Principais consumidores de petróleo: os EUA consomem 33 barris/per capita/ano; a Europa 22, a Coréia do Sul 16; o Brasil 4; e a Índia e a China menos de um barril/per capita/ano.

Em 1859 o coronel “Edwin Drake” perfura na Pensylvania o primeiro poço do mundo, que tinha somente 21 metros de profundidade e produção estimada em 1500 litros de petróleo por dia. Naquela época o petróleo era utilizado principalmente para produção do derivado querosene, que era utilizado como fonte de iluminação.

Em 1868 John D. Rockefeller funda em Cleveland a Cia Standart Oil da Pensylvania, que em 1899 se transforma na lendária Standart Oil.

Em 1869 é aberta a navegação do canal de Suez.

Em 1872 o querosene americano já é consumido por todo o mundo, transformando Rockefeller no homem mais rico do planeta.

Em 1876 inicia a produção de petróleo no estado americano da Califórnia.

Em 1894 Rudolf Diesel cria o motor que leva seu nome.

Em 1901 contrariando todas as expectativas Patillo Higgins descobre um campo gigante no TEXAS, que passou a produzir 1600 metros cúbicos por dia e que pelo aumento significativo da oferta, fez cair o preço do barril de petróleo a somente 2,5 centavos de dólares, a época.

Em 1904 é fundada a Cia Anglo-Persian, que mais tarde se transformaria na British Petroleum.

Em 1908 a Anglo-Persian descobre petróleo no IRAN.

Em 1909 Henry Ford lança o FORD T ao preço inicial de US\$ 950,00, mas que logo despenca para US\$ 290,00.

Em 1910 é descoberto no México um poço gigante que transformou o México em 1921, no segundo maior produtor de petróleo da época.

Em 1911 por decisão da Suprema Corte Americana a Standart Oil foi obrigada a se desdobrar em 30 companhias petroleiras, muitas das quais começaram a se fundir, nos dias de hoje.

Em 1914 inicia a primeira grande guerra mundial.

Em 1917 a revolução Russa nacionaliza toda a Indústria do Petróleo no país.

Em 1922 uma descoberta fantástica da Shell no lago de Maracaibo, conduz a Venezuela à condição de nova produtora mundial de petróleo.

Em 1927 a Anglo-Persian descobre petróleo no IRAQUE.

Em 1937 morre, aos 98 anos, John D. Rockefeller.

Em 1938 o México nacionaliza sua indústria do petróleo.

Em 1948 é descoberto na Arábia Saudita um campo super gigante, com produção de 13 milhões de metros cúbicos.

Em 1951 na primeira crise do petróleo a Anglo Iran Oil Company é nacionalizada pelo governo do IRAN.

Em 1956, na segunda crise do setor, o Egito nacionaliza e fecha o canal de Suez.

Em 1960 é fundada a OPEP em Bagdá, tendo como fundadores Venezuela, Arábia Saudita, Iran, Iraque e Kuwait. Em um segundo momento passou a integrar também a OPEP a Argélia, Indonésia, Líbia, Nigéria e Emirados Árabes.

Em 1967 sucede-se a terceira grande crise do setor, com a Guerra dos seis dias, entre Egito e Israel.

Em 1969 é descoberto petróleo no Mar do Norte.

Em 1973 inicia a quarta grande crise do setor, com a Guerra do *Yom Kippur*, com isto o preço do barril salta de US\$ 2.90 para US\$ 11.65. Ficou conhecido como o primeiro choque do petróleo.

Em 1975 são nacionalizadas as petroleiras dos seguintes países: Venezuela, Arábia Saudita e Kuwait.

Em 1979, na quinta crise do setor, o preço do barril de petróleo, atinge a marca recorde de US\$ 34,00. Ficou conhecido como o segundo choque do petróleo.

Em 1989 o petroleiro Exxon Valdés naufraga no Alasca e derrama 40000 metros cúbicos de óleo. Se transformando no *oil spill* de maior repercussão da história do petróleo.

Em 1990 inicia a sexta grande crise do setor, quando o IRAQUE invade o Kuwait.

Em 2001 inicia a sétima grande crise do setor com os Estados Unidos invadindo o Iraque, o barril do petróleo chega em junho de 2005 a US\$ 60,00.

1.2 BREVE HISTÓRICO DO PETRÓLEO NO BRASIL

A história do petróleo no Brasil começou na Bahia, onde, no ano de 1858, o decreto nº 2.266 assinado pelo Marquês de Olinda, concedeu a José Barros Pimentel o direito de extrair mineral betuminoso para fabricação de querosene de iluminação, em terrenos situados nas margens do Rio Marau, na Província da Bahia. No ano seguinte, em 1859, o inglês Samuel Allport, durante a construção da Estrada de Ferro Leste Brasileiro, observou o gotejamento de óleo em Lobato, no subúrbio de Salvador.

Em 1930, setenta anos depois e após vários poços perfurados sem sucesso em alguns Estados brasileiros, o Engenheiro Agrônomo Manoel Inácio Bastos, realizando uma caçada nos arredores de Lobato, tomou conhecimento que os moradores usavam uma lama preta, oleosa para iluminar suas residências. A partir de então retornou ao local várias vezes para pesquisas e coletas de amostras, com as quais procurou interessar pessoas influentes, porém, sem sucesso, sendo considerado como "maníaco".

Em 1932 foi até o Rio de Janeiro, onde foi recebido pelo Presidente Getúlio Vargas, a quem entregou o relatório sobre a ocorrência de Lobato. Finalmente, em 1933 o Engenheiro Bastos conseguiu empolgar o Presidente da Bolsa de Mercadorias da Bahia, Sr. Oscar Cordeiro, o qual passou a empreender campanhas visando a definição da existência de petróleo em bases comerciais na área. Diante da polêmica formada, com apaixonantes debates nos meios de comunicação, o Diretor-Geral do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, Avelino Inácio de Oliveira, resolveu em 1937 pela perfuração de poços na área de Lobato, sendo que os dois primeiros não obtiveram êxito.

Em 29 de julho de 1938, já sob a jurisdição do recém-criado Conselho Nacional de Petróleo - CNP, foi iniciada a perfuração do poço DNPM-163, em Lobato, que viria a ser o descobridor de petróleo no Brasil, quando no dia 21 de janeiro de 1939, o petróleo apresentou-se ocupando parte da coluna de perfuração.

O poço DNPM-163, apesar de ter sido considerado antieconômico, foi de importância fundamental para o desenvolvimento da atividade petrolífera no Estado da Bahia. A partir do resultado desse poço, houve uma grande concentração de

esforços na Bacia do Recôncavo, resultando na descoberta da primeira acumulação comercial de petróleo do país, o Campo de Candeias, em 1941.

Daí em diante, muitas perfurações foram feitas nas bacias do Paraná de Sergipe-Alagoas e do Recôncavo, sendo que as principais descobertas foram feitas nesta.

Nos anos 50, a pressão da sociedade e a demanda por petróleo se intensificavam, com o movimento de partidos políticos de esquerda que lançam a campanha “O petróleo é nosso”. O governo Getúlio Vargas responde com a assinatura, em 03 de outubro de 1953, da Lei 2004 que instituiu a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) como monopólio estatal de pesquisa e lavra, refino e transporte do petróleo e seus derivados.

Em meio à crise mundial, o Brasil descobre o campo marítimo de Ubarana, na bacia de Potiguar (ES) e o campo de Garoupa, na Bacia de Campos (RJ), em 1974, que marcaria o início de uma segunda fase dentro da Petrobras, aquela em que a empresa se diferenciaria pela exploração do petróleo em águas profundas e ultraprofundas. Em função da bacia de Campos, a produção petrolífera brasileira chega aos 182 mil barris ao dia, sendo reconhecida até os dias atuais como a mais produtiva bacia do país e uma das maiores produtoras de petróleo de águas profundas do mundo. Os primeiros tratados de risco são assinados em 1975, quando o país abre as portas para a entrada de multinacionais para explorarem petróleo com a promessa de trazerem um aporte financeiro que fosse significativo para o país. Apesar das empresas estrangeiras terem o direito de atuar em 86,4% das bacias sedimentares (associadas à presença de jazidas de petróleo) do país, deixando apenas o restante nas mãos da Petrobras, os contratos não produziram e nem trouxeram o capital que prometeram.

A Lei do Petróleo, de 1997, inicia uma nova fase na indústria petrolífera brasileira. Entre as mudanças está a criação da Agência Nacional do Petróleo (ANP), que substituiu a Petrobras nas responsabilidades de ser o órgão executor do gerenciamento do petróleo no país, e na nova tentativa de internacionalização do petróleo no Brasil. Esta Lei permitiu a formação de parcerias com empresas interessadas em participar do processo de abertura do setor, numa tentativa de trazer novos investimentos para o país.

A promulgação da Constituição em 1988 estabeleceu o fim dos contratos de risco. Neste momento os geólogos e engenheiros da Petrobrás já utilizavam a tecnologia da sísmica tridimensional (3D) de maneira rotineira, o que diminuiu o custo exploratório e trouxe importantes descobertas de gás e petróleo nas bacias de Santos (SP), do Solimões (AM) e na região do rio Urucu (AM).

Entre as mais de 20 bacias petrolíferas conhecidas no país, a produção ultrapassa 1,9 milhão de barris ao dia. Atualmente, a Petrobrás detém o recorde mundial de perfuração exploratória no mar, com um poço em lâmina d'água de 2.777 metros. Ela exporta a tecnologia de exploração nesses ambientes para vários países.

O petróleo continua sendo descoberto e explorado na plataforma continental e nos mais distantes rincões do subsolo nacional; recentemente foram inauguradas as instalações de escoamento de petróleo no Campo de Rio Urucu, na longínqua Bacia do Alto Amazonas.

A história do petróleo no Brasil pode ser dividida em quatro fases distintas.

Primeira: Até 1938, com as explorações sob o regime da livre iniciativa. Neste período, a primeira sondagem profunda foi realizada entre 1892 e 1896, no Município de Bofete, Estado de São Paulo, por Eugênio Ferreira Camargo.

Segunda: Nacionalização das riquezas do nosso subsolo, pelo Governo e a criação do Conselho Nacional do Petróleo, em 1938.

Terceira: Estabelecimento do monopólio estatal, durante o Governo do Presidente Getúlio Vargas que, em 3 de outubro de 1953, promulgou a Lei 2004, criando a Petrobras. Foi uma fase marcante na história do nosso petróleo, pelo fato da Petrobras ter nascido do debate democrático, atendendo aos anseios do povo brasileiro e defendida por diversos partidos políticos.

Quarta: Flexibilização do Monopólio, conforme a Lei 9.478, de 6 de agosto de 1997.

1.3 A PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NA BACIA DE CAMPOS

Com área de cem mil quilômetros quadrados, a Bacia de Campos vai desde a cidade de Vitória (ES) até Cabo Frio, no litoral fluminense. Os campos estão localizados a distâncias que variam de 100 a 200 quilômetros da costa do Rio e garantem a produção diária de 1,90 milhão de barris de petróleo, o que equivale a 89% da produção nacional.

A Bacia de Campos - que completa em dezembro/2007 33 anos da sua descoberta - é sinônimo de produção de petróleo no Brasil e constitui uma riqueza à parte na contabilidade nacional. Suas 64 plataformas são responsáveis por um Produto Interno Bruto (PIB) de US\$ 18 bilhões, ou cerca de R\$ 54 bilhões por ano. Segundo os últimos dados do IBGE, esse PIB é maior do que o do Estado da Bahia (R\$ 52 bilhões), equivale ao PIB somado dos Estados de Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul e é praticamente igual ao de toda Região Norte (R\$ 57 bilhões).

O complexo da Bacia de Campos é uma cidade em alto mar, com população, literalmente, flutuante de 40 mil pessoas e que já pode ser vista até por satélite no litoral brasileiro, tamanha a concentração de luz.

As plataformas, com geradores a gás, têm capacidade de gerar energia elétrica para iluminar uma cidade de um milhão de habitantes (640 MW). São consumidas por semana 512 toneladas de alimentos e geradas 38,4 toneladas de lixo. O atendimento às plataformas é feito por 120 embarcações e navios que prestam serviços de apoio. São cerca de mil poços interligados em 4.200 quilômetros de dutos no fundo do mar. As instalações em alto-mar incluem campo de futebol, tratamento de esgoto, enfermaria e até cinema.

A indústria do petróleo gera grandes impactos sociais e ambientais nas regiões onde se instala. Os impactos negativos, como poluição ambiental, e acidentes com trabalhadores, têm ocorrido com lastimável frequência, sendo muito explorados pela grande imprensa brasileira nos últimos anos.

Entretanto, os impactos positivos são muitos, razão pela qual as decisões sobre o local de implantação de novas instalações são objeto de grandes disputas políticas por estados e municípios.

Os impactos positivos contemplam a geração de empregos, o pagamento de impostos e o fomento da indústria, comércio e serviços.

A maior fonte direta de recursos para os municípios são os royalties, os quais são uma compensação paga aos Municípios, Estados, Ministério da Marinha e Ministério da Ciência e Tecnologia pelas empresas que produzem petróleo e gás natural, atualmente quase exclusivamente a Petrobras. Com o aumento da alíquota de 5% para 10% em 1988, com a base de cálculo em termos do preço internacional do petróleo e com a disparada deste nos últimos anos, os recursos dos royalties aumentaram drasticamente. Os 11 Estados e 817 Municípios beneficiados com royalties receberam juntos um total de R\$ 1,2 bilhão no ano 2000 (Revista Época, 22 de janeiro, 2001).

A previsão está no boletim Petróleo, Royalties e Região, elaborado pelo Núcleo de Mestrado em Planejamento Regional e Gestão de Cidades da Universidade Cândido Mendes de Campos dos Goytacazes (Ucam-Cidades). Royalties são as taxas pagas pelas empresas que exploram petróleo para o município ou estado em que o produto é explorado.

O município de Quissamã, no Norte Fluminense, será o principal beneficiado pelo pagamento dos royalties. O economista Rodrigo Serra, um dos coordenadores do trabalho, disse que Quissamã "vai ser o mais impactado, porque as receitas da P-50 vão elevar em quase 60% o orçamento atual do município".

Apesar disso, Quissamã não receberá a maior parcela dos royalties, cuja liderança permanecerá com Campos, que recebe em torno de R\$ 360 milhões/ano em royalties, o que equivale a 6% do total de R\$ 7,5 bilhões anuais de royalties pagos. Em participações especiais, Campos dos Goytacazes deve receber mais R\$ 720 milhões, em 2006..

Os municípios que recebem um quinhão maior dos royalties são aqueles que ficam mais próximos das áreas produtoras. Porém, todos os estados e municípios brasileiros se beneficiam dos royalties do petróleo por meio de um fundo especial, onde é depositada parte desses recursos. Recebem também os royalties as cidades por onde passam os dutos para transporte de gás natural, os municípios vizinhos das localidades chamadas produtoras, os que têm instalações de embarque e desembarque e aqueles que são afetados por essas operações.

Por lei, o uso dos royalties do petróleo pelos estados e municípios é vedado somente para folha de pagamento de pessoal e para pagamento de dívidas, exceto se esta for uma dívida com a União. Tirando essas duas utilizações, o royalties legalmente pode ser usado para qualquer coisa. Os Tribunais de Contas dos Estados (TCEs), por meio de uma análise mais detalhada, podem dizer se os municípios ou estados estão aplicando de forma errônea os recursos.

O limite geográfico estabelecido pela Lei do Petróleo para os Estados confrontantes aos poços de produção *offshore* é representado pelas linhas ortogonais à linha base litorânea até o limite da plataforma continental.

– Bacia de Campos. Projeções dos limites municipais ortogonais e paralelos, para receber *royalties*



Fonte: ANP (2001)
Figura 3 .

A distribuição dos *royalties* aos beneficiários segue critérios diferentes para a parcela dos primeiros 5% e, para o percentual que excede os 5% obrigatórios. O Artigo 7º da Lei 7.990/89 que estabelece os critérios de distribuição do montante mínimo de 5% obrigatório, foi mantido pela Lei 9.478/97. Sendo distribuído conforme a lei.

POSIÇÃO GEOGRÁFICA DA BACIA DE CAMPOS



Figura 4.

DISTRIBUIÇÃO DOS ROYALTIES NAS PRINCIPAIS CIDADES

MUNICÍPIO	Receitas de Royalties e Part. Especiais R\$ mil			Despesas com investimentos R\$ mil			Investimentos / Royalties			Variação 1997/99	
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	1997	1998	1999	Royalties e Partic. Esp.	Investimento
CAMPOS DOS GOYTACAZES	3.950	3.205	49.972	8.702	7.181	31.701	2,20	2,24	0,63	1165%	264%
MACAÉ	8.085	11.381	36.571	5.501	6.110	10.555	0,68	0,54	0,29	352%	92%
QUISSAMA	2.405	3.710	14.406	2.439	2.558	6.783	1,01	0,69	0,47	499%	178%
CARAPEBUS	556	2.245	6.151	726	2.810	2.538	1,31	1,25	0,41	1007%	250%
RIO DAS OSTRAS	2.336	4.135	19.340	2.329	1.765	7.593	1,00	0,43	0,39	728%	226%
Total dos Municípios	17.334	24.676	126.441	19.697	20.424	59.170	1,14	0,83	0,47	629%	200%
Conjunto dos Municípios do RJ				549.769	561.630	523.225					-5%
Estado do Rio de Janeiro				1.219.880	1.465.114	659.969					-46%

* Todos os municípios destacados pertencem à Região Norte Fluminense

Fonte: ANP e TCE/RJ (2000).

Figura 5.

1.3.1 Petrobras integra o Índice Dow Jones Mundial de Sustentabilidade

A Petrobras conquistou o direito de compor, a partir de 18 de setembro, o Índice Dow Jones Mundial de Sustentabilidade (DJSI), o mais importante índice

internacional de sustentabilidade, usado como parâmetro para análise dos investidores sócio e ambientalmente responsáveis.

A partir de agora, a Petrobras é reconhecida como uma das 11 companhias mundiais de petróleo e gás e uma das seis empresas brasileiras mais sustentáveis. O DJSI avalia os desempenhos econômico, ambiental e social de mais de 2.500 empresas em 58 setores, em todo o mundo, considerando respostas a um questionário com 109 perguntas e análises das notícias sobre as companhias na mídia.

De acordo com os critérios de avaliação do DJSI, a Petrobras se destacou em relacionamento com clientes, gestão da marca, desempenho ambiental, desenvolvimento de recursos humanos e cidadania corporativa. Em um máximo de 100 pontos, a Petrobras pontuou 71,70 e 83 nas dimensões econômica, ambiental e social, nesta incluídas as questões de segurança e saúde ocupacional. No total a pontuação da Petrobras foi de 74. A empresa mais bem pontuada no índice ficou com 77 pontos e a mais baixa com 68. A média do setor de petróleo e gás foi de 50 pontos.

A entrada da Petrobras no índice DJSI é um reconhecimento do empenho da Companhia, nos últimos anos, no desempenho ambiental, em transparência e em governança corporativa. O ingresso no índice abre um mercado potencial de investidores em empresas social e ambientalmente responsáveis – um mercado de mais de US\$ 4 trilhões, segundo dados da Organização das Nações Unidas, e mais de US\$ 5 bilhões de investimentos baseados em empresas pertencentes aos índices DJSI.

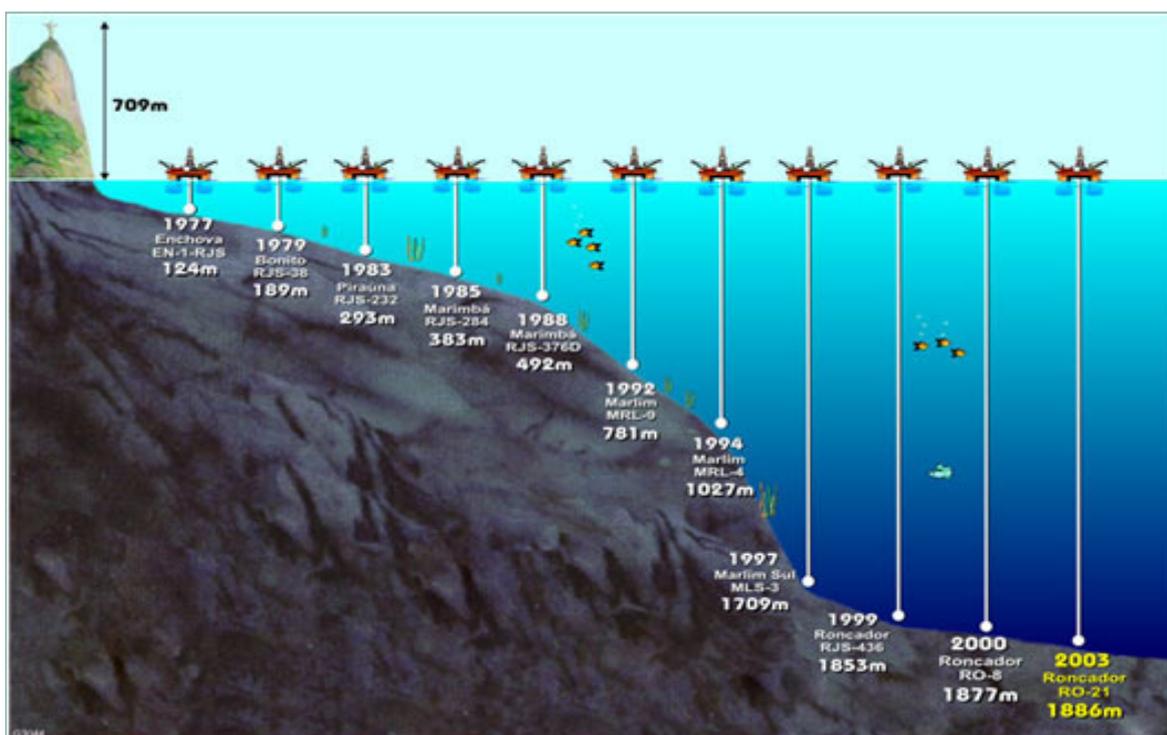
O Índice foi criado em 1999 e, neste ano, 81 empresas mundiais do setor de petróleo e gás e 20 brasileiras tentaram seu ingresso. O questionário aborda questões de sustentabilidade, como governança corporativa, gestão da marca e de risco, até as mais específicas para a indústria de petróleo e gás, como mudança climática, padrões para fornecedores e gestão de projetos sociais.

No Brasil integram o índice: Aracruz Celulose, Banco Bradesco, Banco Itaú, Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG). No setor de petróleo e gás estão

incluídas: BG Group, BP PLC, EnCana, Nexen Inc, Repsol YPF, Royal Dutch Shell, Shell Canada Ltd., Statoil, Suncor Energy Inc., Total S.A.

1.3.2 Exploração em Águas Profundas

A Petrobrás tem cerca de 65% da área de seus blocos exploratórios *offshore* em profundidades de água de mais de 400 m. Em consequência, nos últimos anos, a empresa tem aumentado suas atividades de perfuração exploratória em águas cada vez mais profundas. Abaixo o gráfico com os recordes, ano após ano, obtidos pela Petrobrás em perfuração exploratória no mar.



Fonte: www.petrobras.com.br

Figura 6.

1.3.3 Transporte para as Plataformas

Os funcionários que trabalham nas plataformas são transportados em 6.300 vôos mensais de helicópteros. Os plantões em alto-mar incluem jornadas de 14 dias nas plataformas com 21 dias de folga em terra, para trabalhadores petrobras e demais empresas são 14 dias de folga. O trabalho, em turnos, é contínuo, 24 horas por dia.

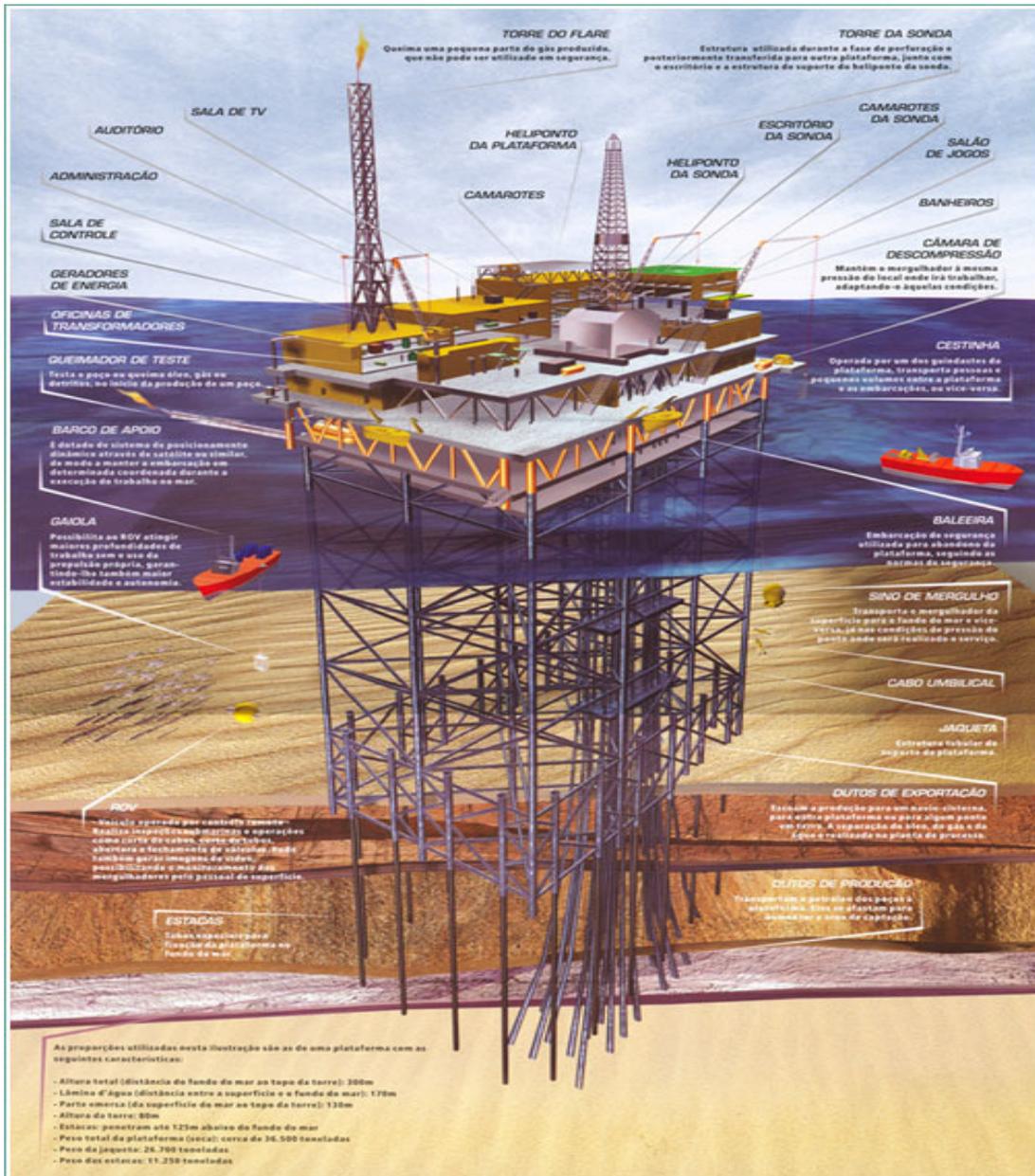
1.3.4 Tipos de plataformas

Plataformas Fixas - Foram as primeiras unidades utilizadas. Têm sido as preferidas nos campos localizados em lâminas d`água de até 200m. Geralmente as plataformas fixas são constituídas de estruturas modulares de aço, instaladas no local de operação com estacas cravadas no fundo do mar. As plataformas fixas são projetadas para receber todos os equipamentos de perfuração, estocagem de materiais, alojamento de pessoal, bem como todas as instalações necessárias para a produção dos poços.



Exemplo de uma Plataforma fixa, denominada Pampo, no ativo de produção Sul-UN-BC

Figura 7.



(*Esta ilustração é réplica de uma plataforma fixa de produção de petróleo, feita com a orientação de profissionais das áreas de Engenharia de Exploração e Produção da Petrobras. Não se trata de uma plataforma definida, já que reúne várias características existentes em algumas plataformas da Companhia, mas não necessariamente em todas, e não esgota as possibilidades de uma plataforma de produção de petróleo, pois a Petrobras, através de seu Centro de Pesquisas e Desenvolvimento, Cenpes, desenvolve constantemente novas tecnologias para a exploração de petróleo a profundidades cada vez maiores.

(**) As proporções utilizadas nesta ilustração são as de uma plataforma com as seguintes características:

- Altura total (distância do fundo do mar ao topo da torre): 300m;
- Lâmina d'água (distância entre a superfície e o fundo do mar): 170m;
- Parte emersa (da superfície do mar ao topo da torre): 130m;
- Altura da torre: 80m;
- Estacas: penetram até 125m abaixo do fundo do mar;
- Peso total da plataforma (seca): cerca de 36.500 toneladas;
- Peso da jaqueta: 26.700 toneladas;
- Peso das estacas: 11.250 toneladas.

Fonte:www.petrobras.com.br

Figura 8

Navios-sonda - Navio-sonda 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 por sensores acústicos, propulsores e computadores, anula os efeitos do vento, ondas e correntes que tendem a deslocar o navio de sua posição.



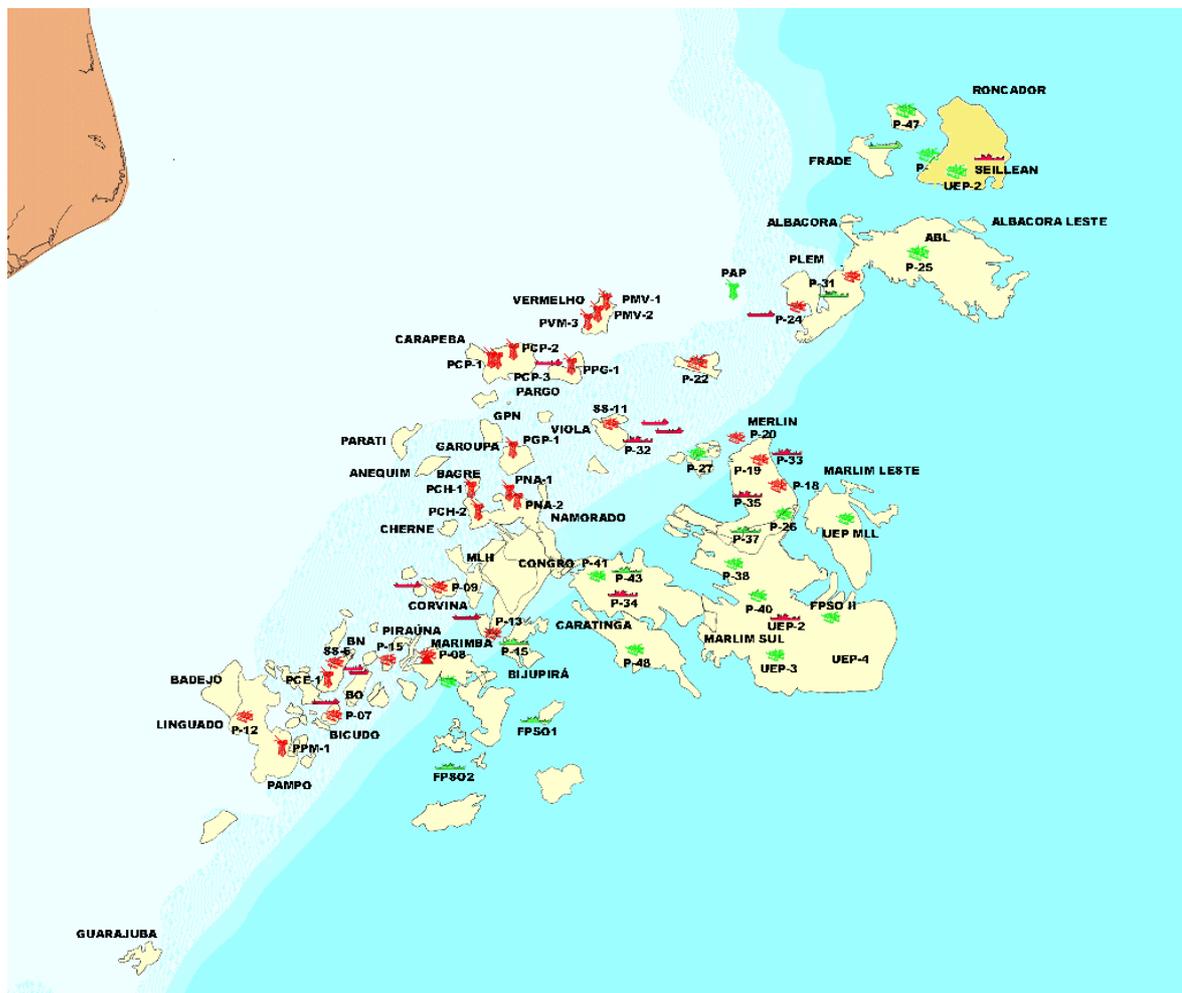
Navio Sonda NS-18 Figura 09.

Plataformas tipo FPSO - Os FPSOs (Floating, Production, Storage and Offloading) são navios com capacidade para processar e armazenar o petróleo, e prover a transferência do petróleo e/ou gás natural. No convés do navio, é instalada uma planta de processo para separar e tratar os fluidos produzidos pelos poços. Depois de separado da água e do gás, o petróleo é armazenado nos tanques do próprio navio, sendo transferido para um navio aliviador de tempos em tempos. O navio aliviador é um petroleiro que atraca na popa da FPSO para receber petróleo que foi armazenado em seus tanques e transportá-lo para terra. O gás comprimido é enviado para terra através de gasodutos e/ou re-injetado no reservatório. Os maiores FPSOs 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.



Plataforma tipo FPSO P-50 Figura 10

Posição geografia das Plataformas na Bacia de Campos - Com área de cem mil quilômetros quadrados, a Bacia de Campos vai desde a cidade de Vitória (ES) até Cabo Frio, no litoral fluminense. Os campos estão localizados a distâncias que variam de cem a duzentos quilômetros da costa do Rio de Janeiro e garantem a produção diária de 1,8 milhão de barris de petróleo, o que equivale a mais de 80% da produção nacional.



Posição geografia das Plataformas na Bacia de Campos - Figura 11.

Plataformas Semi-submersíveis - As plataformas semi-submersíveis são compostas de uma estrutura de um ou mais conveses, apoiada em flutuadores submersos. Uma unidade flutuante sofre movimentações devido à ação das ondas, correntes e ventos, com possibilidade de danificar os equipamentos a serem descidos no poço. Por isso, torna-se necessário que ela fique posicionada na superfície do mar, dentro de um círculo com raio de tolerância ditado pelos equipamentos de subsuperfície, operação esta a ser realizada em lamina d`água. Dois tipos de sistema são responsáveis pelo posicionamento da unidade flutuante: o sistema de ancoragem e o sistema de posicionamento dinâmico.



Plataforma Semi-submersível P-52- Figura 12.

CAPÍTULO 2 - RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA REVISÃO CONCEITUAL

2.1 CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA A COMPREENSÃO DO MUNDO DO TRABALHO

Segundo Karl Marx o trabalho é uma atividade humana vital, de interação com a natureza, orientada para um fim e realizada por meio de um processo integral de concepção e execução.¹ Nesta concepção, apenas a espécie humana realiza trabalho, uma vez que obras admiráveis de outros animais como abelhas, pássaros e castores, embora de interação com a natureza e orientadas para um fim - colméia, ninhos e diques, são realizadas por meio de intuições genéticas e não por um processo consciente de concepção e execução.² Esta conceituação de trabalho traz duas conseqüências importantes. A primeira quando sendo biologicamente instintivo para o ser humano, o trabalho é determinado por condições macro e microsociais. A segunda quando sendo o trabalho um processo íntegro de concepção e realização, a separação destas fases na organização do trabalho pode trazer sofrimento no trabalho.

Força de trabalho para Marx é a capacidade humana, capacidade esta considerada em seu aspecto físico, mental e espiritual para realizar trabalho, podendo ser exercida ou armazenada em forma de ferramentas, máquinas, materiais, animais domésticos e métodos. Embora trabalho assalariado exista desde a antiguidade, a especificidade do modo de produção capitalista é a compra e venda da força de trabalho. Isto é levado a extremos nas grandes empresas capitalistas as

¹ MARX, Kal. *O Capital: Crítica da Economia Política*. São Paulo: Abril Cultural, 1983, V.1, pág.46.

² BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

quais, por contrato, se apropriam, *a priori*, de todas as realizações dos trabalhadores incluindo as invenções, patenteadas ou não, destes.

Em se tratando do modo de produção capitalista, Marx apontou três formas básicas do controle sobre o trabalhador, as quais cronologicamente intensificaram o processo de acumulação capitalista: a cooperação simples, a divisão manufatureira do trabalho e a grande indústria. Nas grandes empresas atuais ocorre tanto a subtração do conteúdo subjetivo do trabalho, (com a incorporação do saber fazer do trabalhador em sistemas de procedimentos padronizados), quanto o controle através da base técnica, onde máquinas cada vez mais sofisticadas ditam o ritmo de trabalho quando não substituem o próprio trabalhador.³

No significado do modo de produção capitalista, segundo Karl Marx, o trabalho representa uma separação entre o sujeito e o objeto, entre o trabalhador e o capital, entre o indivíduo e a sociedade, bem como entre o ser humano e a natureza.

Para Marx a divisão capitalista do trabalho é a fonte de todas as alienações por favorecer “como em uma estufa o desenvolvimento de habilidades parciais, suprimindo todo um mundo de instintos e capacidades”.⁴ O trabalho teve, inicialmente, um caráter religioso, um sentido de vocação, de dever, o qual permaneceu com o desenvolvimento do capitalismo, mesmo após a perda do sentido religioso *stricto sensu*. Neste sentido o trabalho constitui uma obrigação moral reforçada por instituições sociais como a família, a escola, a igreja e o governo.

Quanto a sua importância sociológica, o trabalho que fora uma categoria social central para os clássicos como Marx, Weber e Durkheim, teria perdido esta centralidade. Nesta linha surgiram questionamentos, algumas vezes apresentados através de rótulos como “o fim do trabalho”, “o fim dos empregos”, “adeus ao proletariado” e “adeus ao trabalho”. *Status* e prestígio profissionais e seus decorrentes níveis de educação, renda e consumo não seriam mais suficientes para captar os padrões importantes da realidade social. Variáveis como sexo, idade, *status* familiar, condições de saúde e outras se tornaram obrigatórias. Surgiram novas categorias de análise como a do modo de vida e a do cotidiano, novos conflitos como paz e desarmamento, preservação do meio ambiente, papéis entre os

³ MARTINS, J. F. G. *Vivências e Experiências dos Trabalhadores nos Processos Participativos: A Busca do Sentido da Vida*. VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, ABET, 1999.

⁴ MARX, Karl, op. cit.

sexos, direitos humanos e cidadania e dicotomias conceituais como valores materialistas e pós-materialistas, modo de produção e modo de vida, ação objetivamente racional e ação comunicativa, produção e esfera doméstica, sociedade industrial e sociedade pós industrial.

O conceito de trabalho pode sofrer uma grande mudança nos próximos anos face à substituição em alguns setores, crescente de trabalhadores por máquinas automatizadas, robôs e computadores cada vez mais sofisticados. O economista e vencedor de um Prêmio Nobel, Wassily Leontief, advertiu que “o papel dos humanos, como o mais importante fator de produção, está fadado a diminuir, do mesmo modo que o papel dos cavalos na agricultura foi de início diminuindo e depois eliminado com a introdução dos tratores”.⁵

Nesta dissertação é o trabalho considerado uma categoria fundamental na determinação da qualidade de vida do trabalhador e de sua família, sendo esta uma célula fundamental na construção do social.

Os conceitos de condições de trabalho, organização do trabalho e relações do trabalho, notadamente desta última, sofrem muitas variações conforme períodos históricos, países e autores.

Cristophe Dejours (psiquiatra Francês) apresenta uma conceituação, segundo a qual as condições de trabalho referem-se ao ambiente físico (temperatura, pressão, vibração, irradiação, altitude, etc), ao ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc), ao ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos, etc), às condições de higiene e de segurança e às características antropométricas do posto de trabalho.

A organização do trabalho é constituída pela divisão do trabalho, conteúdo das tarefas, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder, questões de responsabilidades, etc. As relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização do trabalho como relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores, etc.⁶

O conceito de condições de trabalho não apresenta maiores divergências entre vários autores brasileiros de interesse neste tema. Entretanto, a NR-17, referente à ergonomia, define condições de trabalho de uma forma mais abrangente

⁵ RIFKIN, J. *O Fim do Trabalho*. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1995. Pág. 98

⁶ DEJOURS, C. *O Fator Humano*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

incluindo nestas, além das condições ambientais e antropométricas, a própria organização do trabalho.

Pode-se dizer que a organização do trabalho recebe diferentes definições. Dentre alguns autores brasileiros, julgou-se mais adequadas para a realidade das repercussões do trabalhador offshore.

Isso significa que a organização do trabalho é o poder patronal de organizar, no interior de uma dada divisão de trabalho, a distribuição das cargas e a imposição dos ritmos de trabalho, a fixação de horários e cadências, enfim tudo o que estrutura diretamente a vida do trabalho e que sempre é apresentado como dado intocável sob a justificativa da tecnologia utilizada;

Organização do trabalho são as maneiras particulares de dividir, sistematizar as tarefas e o tempo entre grupos de trabalhadores, as especializações decorrentes e as qualificações exigidas, as seqüências, os ritmos e cadências, a padronização e a autonomia, a participação do trabalhador na programação e o *locus* de realização das tarefas.

A NR-17 esclarece que a organização do trabalho deve considerar, no mínimo, as normas de produção, o modo operatório, a exigência de tempo, a determinação do conteúdo do tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas.

Já as relações de trabalho têm sido consideradas de difícil conceituação. Tal dificuldade decorre, em parte, da confusão terminológica, onde os termos relações profissionais, relações industriais, relações de trabalho, relações trabalhistas e relações sindicais eram usados com significados muito próximos.

Há quem considere as relações de trabalho como um subconjunto do sistema de relações profissionais, ao mesmo tempo inserido e complementando este, estabelece que no plano microsocial as relações de trabalho “incluem a organização do processo de trabalho, a gerência da força de trabalho, as condições de trabalho e o processo de regulação dos conflitos inerentes à estrutura social de produção”.

Em interessante artigo, Noronha, buscando superar as dicotomias entre a ciência política e a ciência econômica e entre os estudos macrocomparativos e as análises micro das instituições do trabalho, entende por relações de trabalho “o

conjunto de organizações, leis e normas sociais que regula a compra e a venda da força de trabalho e os conflitos resultantes dessa relação”.⁷

Seguindo uma convergência entre pesquisadores brasileiros da área de administração, entende-se que o estudo das relações de trabalho compreende o estudo das condições de trabalho, da organização do trabalho, da gestão da força de trabalho, das relações interpessoais dentro e nas circunvizinhanças da empresa (relações entre pares, entre trabalhadores e seus supervisores e gerentes, entre os trabalhadores a bordo das Plataformas e aqueles que os apóiam e controlam em terra, entre os trabalhadores e seus colegas de outras empresas semelhantes e entre os trabalhadores e seus familiares e concidadãos) e das relações trabalhistas (salários, benefícios, relações com os sindicatos, cumprimento da legislação trabalhista, etc). O trabalho aborda, separadamente, nas pesquisas de campo e análises, estes subconjuntos, constituindo a união dos mesmos o conjunto das relações de trabalho.

2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E PODER NAS ORGANIZAÇÕES

As relações de poder podem ser conceituadas como a capacidade de um grupo de definir e realizar seus objetivos específicos, mesmo contra a resistência de outros grupos. As relações de poder nas organizações foram contextualizadas por Max Weber a partir da definição de política e do Estado. Estado é uma comunidade humana que reivindica o monopólio do uso legítimo da força física em um dado território e Política é a luta para compartilhar o poder ou para influenciar a distribuição do poder entre Estados ou entre grupos dentro do Estado.

As relações de trabalho são um tipo de relações de poder decorrentes das relações sociais de produção. Como os agentes sociais de produção - empregadores, trabalhadores e seus respectivos aliados nas diversas instâncias da sociedade - ocupam posições ao mesmo tempo opostas e complementares, ocorrem os conflitos de interesses e daí a luta pelo poder.

⁷ NORONHA, E. G. *O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil*. Revista de Sociologia, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, 2000.

No início da sociedade industrial era fácil identificar o conflito entre a classe patronal e a classe dos trabalhadores e a causa primária deste: a apropriação do excedente de produção pelos capitalistas. O desenvolvimento da sociedade industrial com as grandes sociedades anônimas ampliou o quadro dos atores sociais no trabalho, sendo as figuras de patrões e empregados substituídas por um difuso quadro de acionistas, conselhos de administração, alta gerência, gerência média, gerência de linha, supervisores e operários. Em alguns casos os planos de pensão e os sindicatos de trabalhadores são também acionistas das empresas. Neste quadro, que Galbraith chamou de tecnoestrutura, o poder deslocou-se do fator de produção capital para “a combinação de pessoas diferentes por competência técnica, por experiência ou por outras capacidades”.⁸ Se, por um lado, este deslocamento teria melhorado a distribuição de poder, por outro lado, tornou mais difícil identificar os atores e estes saberem a quem enfrentarem nos conflitos, escondendo as matrizes formuladas.

Para Alain Touraine, a sociedade atual pode ser chamada de pós industrial para evidenciar a distância que a separa da sociedade industrial e pode também ser chamada de tecnocrática para deixar claro o poder que a domina. Nesta sociedade, os tecnocratas - que são os dirigentes cuja ideologia é servir ao poder dominante, seja no Estado, nos partidos políticos ou na economia - e os burocratas - que transformam as exigências de funcionamento do sistema em um fim em si mesmo - são as classes dominantes.

A ideologia dos tecnocratas tanto pode ser liberal quanto autoritária, porém tende sempre a negar o conflito social. Sua ética é a impessoalidade e seus métodos a sedução, a manipulação e a incorporação. O resultado de suas políticas é a alienação de grandes massas de trabalhadores, aos quais é permitida uma participação dependente, dentro dos limites estabelecidos pela classe dirigente, que visa perpetuar seu domínio. Para Touraine a oposição a estas classes dominantes só poderá vir daqueles que detém o conhecimento científico e técnico, quais sejam os profissionais liberais no nível da tecnocracia e os especialistas no nível da burocracia. A estratégia de luta deverá controlar as mudanças, ao invés de obstá-las, em uma ação que seria mais política e cultural do que econômica.

⁸ GALBRAITH, J.K. *O novo Estado Industrial*. São Paulo: Nova Cultura, 1985, pág 89.

Assim, é dentro deste complexo contexto, sempre permeado pela luta pelo poder, que se situam as relações de trabalho.

A partir da explanação realizada acima, pergunta-se: o que leva os trabalhadores offshore a embarcarem, até que ponto são motivados para tal tarefa, antes de entrarmos nesse campo, vamos abordar o que é motivação?

2.3 PRESUPOSTO TEÓRICO SOBRE MOTIVAÇÃO

Os autores da administração científica, especialmente Taylor, entendem que a remuneração motiva o homem, ou simplesmente, o homem trabalha para receber dinheiro. Seu projeto de organização do trabalho repousa sobre uma lógica de articulação entre o valor a ser pago e a produtividade individual do trabalhador, lógica esta já extensamente criticada por uma gama de autores, independente do seu credo político e de sua localização geográfica.

A abordagem comportamental em Psicologia difundiu a teoria do reforçamento (respondente e operante) como um instrumento teórico capaz de ser empregado no ambiente de trabalho. Alguns de seus resultados são o desenvolvimento de programas de avaliação do desempenho (geralmente, individuais) e programas de prêmios e recompensas nas organizações, sendo que estes últimos têm sido demandados, também, a profissionais de comunicação social. Os programas de prêmios, entretanto, tem se mostrado voláteis no ambiente de trabalho.

Bergamini publicou recentemente um trabalho intitulado "A difícil administração das motivações", onde mostra que de forma geral os programas de recompensas perdem seu poder reforçador em um curto espaço de tempo. As recompensas passam a ser vistas como direitos. A não concessão, ou a não obtenção das mesmas pelos trabalhadores passa a ser motivo de descontentamento, insatisfação ou descrédito com relação ao programa. A obtenção das mesmas pode gerar fenômenos de grupo no ambiente de trabalho como a estigmatização do premiado por seus colegas, fazendo com que o "tiro saia pela culatra".

Matrajt descreveu um trabalho realizado no México onde identificou-se que um sistema de premiação calcado em desempenho grupal, entre outros

problemas, gerou um clima de tensão entre os membros dos grupos de uma empresa de processos, que gerou conflitos entre as pessoas, aumento de absenteísmo para tratamento de doenças psicossomáticas e conseqüente redução da produtividade. Os trabalhadores, desta empresa, sentiam-se responsáveis pela possível perda dos prêmios e pelos problemas que isto poderia gerar para os seus colegas de trabalho, o que os fazia trabalhar em clima de tensão.

Levinson (1973) provoca bastante as teorias comportamentais em seu trabalho, quando mostra, entre outras situações, um caso acontecido com técnicos de manutenção de empilhadeiras adquiridas sem considerar-se o clima úmido de Nova York, e que por esta razão não se conseguia fazê-las funcionar. Neste caso concreto, a desmotivação para o trabalho devia-se a aspectos gerenciais e tecnológicos (ambientais, portanto, o que permite uma análise comportamental da situação), mas independe de "programas de incentivos" ou de "treinamentos para melhorar a motivação" (se é que isto existe).

Outro grupo de contribuições teóricas pode ser agrupado sob a designação de teorias fatorialistas. Seus expositores procuram identificar conjuntos de fatores capazes de motivar as pessoas. Um de seus autores mais célebres é o humanista Abraham Maslow, que propôs, a partir de suas observações junto a clientes de consultório, a existência de uma hierarquia de motivos, a saber: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de auto-estima e necessidades de realização pessoal. Ele entendia que a satisfação de um nível de motivos faz com que o indivíduo passe a considerar motivadores os fatores de um nível superior. Sua contribuição maior reside na ampliação da discussão acerca da motivação, com um referencial teórico que inclui aspectos do mundo interno e da subjetividade, mas não se configurou como um modelo capaz de gerar tecnologias de atuação ou intervenção, apenas exigindo uma amplitude maior nas políticas e programas de pessoal.

Ainda neste grupo, destaca-se as teorias de Herzberg, que distinguiu entre os fatores, aqueles que ele considerava motivadores dos que ele considerava higiênicos, ou seja, aqueles cuja ausência ou desatenção implicava em insatisfação dos trabalhadores, mas cuja presença considerada satisfatória não gerava nas pessoas qualquer satisfação pela realização do trabalho ou vontade de trabalhar. À medida em que ele vai distinguindo os fatores, vê-se que os fatores ligados ao

ambiente externo, como as condições de trabalho, o salário, a qualidade do relacionamento com os colegas e com a chefia, o "status-quo" e a segurança com relação ao emprego seriam fatores higiênicos, enquanto que o sentimento de realização profissional, o reconhecimento dos esforços empregados na consecução de objetivos, a percepção que o empregado tem da importância das atividades que realiza, a associação entre suas ações no trabalho e seu progresso e crescimento no mesmo seriam motivadoras. Com seu trabalho ele abriu caminhos para a elaboração de propostas de destaylorização dos processos de organização do trabalho.

No trabalho de Bergamini, citado anteriormente, encontramos a descrição do papel que a construção da auto imagem do trabalhador (portanto, da sua identidade profissional e pessoal) desempenha na sua motivação e desmotivação. Mostra um evento facilmente observável nas organizações e que ilustra seu ponto de vista, o processo de euforia inicial dos recém contratados, que fantasiam a possibilidade de satisfação dos seus desejos e planos profissionais por parte da organização, e sua desmotivação em curto espaço de tempo.

Cristophe Dejours, (psiquiatra Francês), em um trabalho publicado originalmente em 1982 conjuntamente com Elisabeth Abdoucheli, Dejours discute as relações entre a motivação para o trabalho e o desejo. Interessa-nos de pronto a noção psicanalítica de desejo, por estar ligada a dois fenômenos humanos importantes: a construção da subjetividade e a insaciabilidade continuada do homem, o que o caracteriza como um ser desejante. Evitando intencionalmente a discussão pulsional e metapsicológica, que exigiria explicitar boa parte da teoria psicanalítica ou tornar hermética a presente comunicação.

Basicamente, o psiquiatra francês entende com a Psicanálise que diante do inconsciente somos pessoas únicas, com uma história de vida própria e pessoal e uma psicodinâmica singular. A atividade laboral seria um espaço possível de investimento dos nossos impulsos, portanto, um espaço articulado ao desejo. Se o trabalhador, agora visto como sujeito, encontra na organização do seu trabalho um espaço que o permite realizar tais investimentos, estabelecer metas alcançáveis, construir uma auto imagem compatível com suas aspirações e história de vida, o trabalho torna-se um espaço que permite a regulação natural do equilíbrio psíquico e

somático. Caso contrário, o trabalho torna-se sofrimento e demanda do trabalhador o desenvolvimento de defesas psíquicas contra as formas de organização do trabalho.

Por conseqüência, a motivação para o trabalho, pode ou não estar articulada ao desejo, dependendo de como os processos de trabalho se acham estabelecidos na empresa, órgão de estado, ONG, instituição de saúde, agência de publicidade ou onde quer que trabalhe a pessoa.

Em outro trabalho, Dejours propõe que a saúde mental no trabalho reside na possibilidade de o sujeito que trabalha, propor metas atingíveis e possuir espaços de concretização de suas aspirações, o que é de difícil realização nas instâncias hierárquicas inferiores de boa parte das empresas, especialmente as taylorizadas.

Esta visão traz em seu bojo uma conseqüência imediata. Ela exige dos profissionais que pretendem atuar com pessoas no mundo do trabalho uma noção de homem em constante movimento, transformação, mudança, o que torna caricaturais as teorias que pretendem ser "universalizantes" ou diagnósticas "a priori" das questões relacionadas à motivação. Ela propõe, portanto, que se pesquise continuamente as satisfações e insatisfações dos trabalhadores, que se estabeleçam, portanto, canais de comunicação com as pessoas que trabalham, posto que suas demandas, interesses e motivos se deslocarão no decorrer do tempo, e não necessariamente no sentido descrito por Maslow.

2.4 INSTÂNCIAS DEFINIDORAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os estudos sobre as relações de trabalho até a década de 1970, seja nas Ciências Sociais, na Economia, na Engenharia de Produção, na Psicologia ou na Administração tendiam à adoção de uma só vertente analítica, relegando as demais a um papel muito secundário. Esta abordagem apresentava seu caráter reducionista, por exemplo, nos trabalhos de Psicologia do Trabalho ou de Administração que reduziam o conflito estrutural entre categorias - empregadores e empregados - a um conflito interpessoal entre chefe e subordinado.⁹

⁹ FLEURY, M.T.L, op. cit.

A tendência geral de análise sistêmica nas pesquisas científicas a partir da década de 1970, superando as visões parciais e reducionistas, atingiu também os estudos das relações do trabalho. Eventos marcantes para tal foram o reaquecimento do movimento sindical e a publicação de trabalhos desenvolvidos na Europa com novos referenciais teóricos, como o enfoque sócio técnico inglês ou os trabalhos franceses de Bordieu, Pagé e Reynaud. Outro autor francês, Enriquez, objetivando prolongar o pensamento freudiano, propôs e aplicou na análise organizacional sete instâncias, quais sejam: a mítica, a social-histórica, a institucional, a organizacional ou estrutural, a grupal, a individual e a pulsional.

2.4.1 A instância política

A análise do contexto macro no qual se insere a organização se justifica pelo princípio da conformidade, segundo o qual uma organização liga a si os indivíduos que a compõem pelos mesmos mecanismos, objetivos e motivações que a ligam, por sua vez, ao sistema a que se refere, isto é, à sociedade.¹⁰

A instância política, marco macro estrutural da abordagem analítica adotada neste trabalho, é definida como a instância das relações das organizações com o Estado e com os movimentos sociais, sendo a que trata dos aspectos institucionais legais. Cumpre ressaltar, o embrincamento entre política, economia, tecnologia e aspectos sociais, notadamente no mundo globalizado atual.

O Estado constitui-se na principal instância de regularização e mediação de conflitos entre o capital e o trabalho. Como tal, o Estado atua em quatro níveis principais: o nível jurídico legal, no qual legisla e arbitra as relações de trabalho; o nível econômico, onde define e implementa políticas que repercutem sobre as relações de trabalho; o nível político-social em que define e controla os espaços de sindicatos, movimentos reivindicatórios e associações de classe; o nível da produção ideológica, no qual veicula as ideologias dos grupos que dominam o Estado via partidos políticos e meios de comunicação de massa.

A análise dos aspectos jurídico-legais, da dinâmica político-econômica e dos movimentos sociais (*lobbies* empresariais, movimentos dos trabalhadores, movimentos ambientalistas), justificados pela produção ideológica dos grupos

¹⁰ DE MASI, D. *A Sociedade Pós Industrial*. 2ª ed., São Paulo:SENAC, 1999.

dominantes, é imprescindível para a compreensão das relações de trabalho nas organizações. Estudar tais relações exclusivamente no ambiente microsocial seria cair nas armadilhas do reducionismo analítico e da ocultação do conflito capital-trabalho praticada pelas organizações.¹¹

2.4.2 A instância da organização do processo de trabalho

O processo de trabalho é composto através da tecnologia de produção e das formas de gestão. Entretanto, estas não constituem fins em si mesmas, mas decorrem das relações sociais e políticas, onde trabalhadores e capitalistas têm visões e projetos sociais diferentes e conflitantes. A tecnologia de produção - máquinas, materiais e métodos - aplicada em determinado ambiente, além de visar ao aumento da produtividade visa, também, a destituir os trabalhadores (mão-de-obra) do controle de seu próprio trabalho.

O processo de produção deve ser organizado de sorte que a exigência de rendimento máximo pareça decorrer da tecnologia empregada e do mercado. A natureza do trabalho diário deve parecer a única alternativa possível, além de qualquer contestação.

Na organização do processo de trabalho predominou até o final da década de 1960 o paradigma taylorista/fordista. O fordismo entrou em crise devido ao acirramento da concorrência internacional e a globalização da economia, iniciada na década de 1970. Passou então a ocorrer a reestruturação produtiva por meio de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão e de um novo padrão de inter-relacionamento entre organizações.¹²

Dentre as inovações de base técnica destacam-se a automação flexível, a informática, a telemática, os novos materiais, os novos processos, a engenharia genética, a química fina e a mecânica fina.

Dentre as inovações de gestão destacam-se o Modelo Japonês (de produção enxuta ou *just in time*, *Kaizen*, *Kanban*), a TPM (Manutenção Produtiva

¹¹ FLEURY, M.T.L, op. cit.

¹² GARAY, A.B.S. *Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: Algumas Considerações Críticas*. Porto Alegre: UFRGS, 1998.

Total), o Controle da Qualidade Total (TQC), as Células de Manufatura e as Reengenharias. Chama-se de reengenharias aos modelos que combinam a gestão das organizações com a aplicação intensa de tecnologia da informação como a Reengenharia de *Hammer*, ao *Business Process Redesign - BPR* de *Davenport e Short*, a Reengenharia de Negócios de *Hammer e Champy*, a Inovação de Processos ou Reengenharia de Processos de *Davenport*, a Reengenharia Organizacional de *Lowenthal*.

Com relação às mudanças organizacionais destacam-se a redução substancial de níveis hierárquicos, a busca de polivalência e/ou multifuncionalidade do trabalhador, o aumento do trabalho em grupos, a exigência de mão de obra com competências profissionais mais amplas e disposição psicológica mais participativa e cooperativa, as tentativas de facilitar a aprendizagem e de administrar a cultura organizacional e a concessão de autonomia controlada aos trabalhadores.¹³

Como para implementar suas reestruturações produtivas as empresas contam com grande disponibilidade de mão-de-obra no mercado, tais reestruturações têm, em geral, resultado em grande mobilidade da mão-de-obra, aumento da sub-contratação de trabalho, redução de salários, aumento do trabalho informal e exigências exageradas de qualificação.

A organização do trabalho em ambientes complexos, já que as diversas partes do sistema tecnológico se encontram interligadas numa estrutura de rede que impede que se possua um controle total do sistema, sempre sujeito a um certo grau de imprevisibilidade e de desencadeamento de efeitos do tipo dominó em caso de incidentes e acidentes, como as Plataformas, além dos agentes ocupacionais citados em lei, pode apresentar muitos fatores de desconforto no trabalho e restrição de participação na vida sócio-familiar que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias. Dentre estes pode-se citar ritmos de produção controlados pelas máquinas, ciclos repetitivos de trabalho, baixa utilização dos conhecimentos e habilidades, pequena atribuição de responsabilidade e limitado espaço de iniciativa para os trabalhadores, modo operatório predefinido por procedimentos padronizados e pouco flexíveis, exigência de concentração prolongada em ambiente desfavorável para tal, pausas insuficientes para descanso intra e interjornadas, horários irregulares e jornadas estendidas.

¹³ Idem.

2.4.3 A instância das políticas de recursos humanos

As políticas de Recursos Humanos (RH) são constituídas pelas diretrizes que orientam o desempenho do trabalhador para atingir os objetivos da empresa. Estas políticas decorrem de fatores externos como mercado de produtos, de tecnologia, capital e mão-de-obra, de características sócio-culturais da classe trabalhadora em geral e do segmento de atuação da empresa em particular. Decorrem, enfim, do jogo de forças político-sociais.

As políticas de RH são práticas ideológicas uma vez que seus dispositivos operacionais visam legitimar crenças sobre a realidade atual e internalizar na força de trabalho condutas e princípios de interesse para a organização.¹⁴

As ações da Gestão de RH são mediadoras, uma vez que procuram concentrar a atenção dos trabalhadores em conflitos secundários, fazendo-os se esquecer ou nem mesmo tomar consciência do conflito primário fundamental: a apropriação do excedente de valor dos bens e serviços pelos acionistas (sob a forma de dividendos), pelo Estado (sob a forma de taxas e impostos que não trazem retorno proporcional aos trabalhadores) e pela alta administração (sob a forma de altos salários e benefícios) e não pelos trabalhadores que produziram tal excedente. A mediação é pluridimensional, podendo ser econômica, política, ideológica e psicológica.

As políticas salariais - salário direto, bônus, benefícios gerais, participação nos lucros, promoções, etc - constituem a mediação econômica.

A mediação política se faz por meio de técnicas de autonomia controlada ou administração à distância. A participação de trabalhadores na elaboração dirigida de normas e procedimentos, por exemplo, visa convencê-los da participação no controle de suas tarefas.

A mediação ideológica, por exemplo, por meio da democratização da palavra, criaria a possibilidade de interpretações variadas, mas face à limitação do campo de interpretação reduz-se ao que é possível ser feito e não ao que deve ser

¹⁴ PAGÉS, et al. *O Poder das Organizações*. São Paulo: Atlas, 1987.

feito. Aderir e conformar-se a esta limitação é prova de disciplina e autocontrole, qualidades muito apreciadas na tecnoestrutura.

A mediação psicológica usa meios que atuam no nível inconsciente e que por isso integram mais fortemente os indivíduos às organizações. Dentre estes pode-se citar o prazer de conquistar, o de dominar os outros, o de auto-superar-se e o de auto-dominar-se.¹⁵

Além da mediação, as políticas de RH desenvolvem outros processos como os de abstração, de objetivação, de desterritorialização e de canalização.

A abstração procura reduzir as complexas relações sociais à lógica da racionalidade instrumental ou racionalidade dos meios. Por este processo o trabalho não é mais caracterizado pela relação concreta com um objeto que se molda, nem pelas idéias geradas durante o processo, mas apenas por um salário e um rendimento.

A objetivação reforça a subordinação dos indivíduos e grupos às metas organizacionais. Por baixo da roupagem racional dos modelos de estabelecimento de objetivos, esconde-se a manipulação de poder que acaba prolongando a abstração, ao invés de objetivar as relações sociais no trabalho.

A desterritorialização ou reterritorialização separa o indivíduo de suas raízes sociais e culturais, tornando-o mais receptivo ao código da organização. Reenraizado na organização, o indivíduo passa a viver no ritmo da carreira - admissão, promoções, estágios, transferências - ao invés do ritmo social de nascimento, aniversários e falecimento.¹⁶

A canalização transforma o máximo de energia individual em força de trabalho, por meio da carreira. Esta passa a ser tão importante para o indivíduo, que Pagés cunhou a expressão "Condenado a Vencer" para ilustrar o processo por meio do qual na alucinação de tomar o poder na organização o indivíduo torna-se refém desta.

Estes processos são complementares. Assim, por exemplo, o processo de reterritorialização - mediado economicamente por auxílio residência, auxílio mudança e outros benefícios, ideologicamente pela idéia de integração e da necessidade imperativa de mudanças, politicamente pela redistribuição de poder

¹⁵ MAZZILLI, C. e AGRA, C. *Análise das Ações Mediadoras Existentes no Processo de Reestruturação Produtiva da PETROBRAS*. In: ENANPAD, 1998.

¹⁶ PAGÉS, op. cit.

entre os grupos em luta e psicologicamente pela busca de desafios - faz com que o empregado esqueça seus ideais originais e canalize todas suas energias para realizar os objetivos da organização.

A eficiência das políticas de RH pode chegar à dissimulação da realidade quando leva o empregado a sentir-se como “dono do negócio”.

Pode-se dividir a Administração dos Recursos Humanos em Tradicional (ARHT), Não Tradicional (ARHNT) e tendências atuais. A ARHT se caracteriza por ser instrumental e pelo foco no comportamento dos indivíduos. Fundamenta-se nos estudos de liderança, de motivação, de clima organizacional e de relações interpessoais e possui como funções técnicas básicas o recrutamento e seleção, a avaliação de desempenho, a administração de cargos, salários e carreiras, o treinamento e desenvolvimento e o desenvolvimento gerencial e como função estratégica o planejamento de recursos humanos.

A ARHNT é constituída por visões que situam a ARH dentro das relações de poder; da cultura organizacional, relações de processos de trabalho e comprometimento organizacional e qualidade de vida. A ARHNT contempla uma visão mais crítica dos processos de regulação de conflitos praticados pelas organizações e busca resgatar a idéia de que pessoas satisfeitas com o conteúdo, o significado e o retorno econômico de seus trabalhos produzem mais e melhor. A ARHNT fundamenta-se nos estudos das relações de trabalho e poder, de cultura organizacional, de qualidade de vida no trabalho, de estresse no trabalho e de comprometimento organizacional.

As novas políticas de recursos humanos apresentam elementos da Teoria das Relações Humanas, da Teoria Estruturalista, da Teoria Comportamental e, como única novidade, descobertas recentes da Psicologia e da Sociologia.

Embora nada tragam de novo, o discurso destas políticas enche de esperanças aqueles que sempre foram submetidos a modelos autoritários ou tradicionais de gestão.

2.4.4 Os novos entendimentos de instância do simbólico e os conflitos na cultura organizacional.

O campo do simbólico, enquanto mediador das relações sociais, constitui uma das instâncias fundamentais na determinação das relações de trabalho.

Uma das mais importantes correntes de análise cultural é a do interacionismo simbólico. Para os principais autores desta corrente a vida cotidiana apresenta-se para os seres humanos como uma realidade ordenada.¹⁷ A realidade é objetiva, isto é, é constituída por objetos cujos significados são pré-existentes. Do compartilhamento destes significados pelas pessoas decorre o senso comum de realidade. A linguagem, em particular, é um conjunto de signos poderosos no processo de atribuição de mesmo significado aos objetos e de transmissão deste significado às novas gerações. O universo simbólico confere consistência, justificativa e legitimidade ao conjunto de significados compartilhados pelos membros de um grupo.

Na sociedade em geral e nas organizações em particular os grupos dominantes procuram impor sua definição de realidade aos grupos dominados ou dependentes, havendo assim uma vinculação do universo simbólico com as relações de poder e dominação. O universo simbólico pode então ser entendido tanto como elemento de comunicação quanto como instrumento ideológico de ocultação das relações de dominação. Cumpre observar, que na visão de Durhan embora qualquer elemento cultural possa ser instrumento em uma luta pelo poder, o significado deste vai além da questão política ou ideológica.

Embora criticada por cientistas sociais, que aceitam a idéia de identidade organizacional, mas não a idéia de cultura organizacional, esta última tem estado na moda dos estudos simbólicos nas últimas duas décadas. De acordo com Schein,

"a cultura é um conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender a lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funciona bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros, como forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas".¹⁸

Pressuposto básico é um conceito concebido originalmente por Kluckhohn como orientação de valor "... uma concepção, explícita ou implícita, distintiva de um

¹⁷ BERGER, L.P. & LUCKMANN, T. *A Construção Social da Realidade*. Petrópolis: Vozes, 1998.

¹⁸ SCHEIN, E. apud FLEURY, M.T.L, op. cit.

indivíduo ou característica de um grupo, do desejável que vai influenciar a seleção dentre os modos, meios e finalidades de ação disponíveis".¹⁹

A cultura manifesta-se em três níveis: o essencial que é o dos pressupostos tácitos profundos; o nível dos valores esposados, que com freqüência reflete a idealização do grupo sobre o que este deseja ser e como deseja ser visto; o nível superficial do comportamento rotineiro, ou dos artefatos e criações, que representa um compromisso complexo entre os dois níveis subjacentes e as exigências das situações imediatas.

Ao sentir a necessidade de explicitar a dimensão política do conceito de cultura de Schein, Fleury definiu cultura organizacional como

"um conjunto de valores e pressupostos básicos, expressos em elementos simbólicos, os quais, em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação".

As subculturas organizacionais. Após analisar muitos casos de desenvolvimento organizacional, mudanças, inovações e aprendizagem organizacional, Schein concluiu que muitos fracassos atribuídos à causas vagas como a defasagem entre a teoria e a vida normal nas organizações, ou a problemas de política ou da natureza humana, ou a falhas gerenciais dos grupos de projeto ou dos executivos, ou ainda a aspectos vagos das relações humanas, clamavam por explicações mais profundas. Daí percebeu a existência de três subculturas principais nas organizações, cujos desalinhamentos seriam os causadores da maioria dos fracassos de mudanças.

A cultura operacional: cultura de raízes internas, desenvolvida a partir dos sucessos operacionais da organização, fundamenta-se fortemente nas interações humanas, aglutinando o pessoal de linha, de operação, em torno de seus valores comuns. A cultura de engenharia: cultura de raízes externas, fundamentada na educação e tecnologia, baseada na abstração e impessoalidade e tendo como referência as comunidades técnicas de suas especialidades; é a subcultura formada pelos projetistas e tecnocratas das várias funções organizacionais.

A cultura dos altos executivos: também de raízes externas, desenvolvida pelo presidente, diretores e seus subordinados imediatos, é fortemente baseada no

¹⁹ FLEURY, M.T.L., op. cit.

mercado, nas finanças e na impessoalidade. Schein concluiu que a menos que executivos, engenheiros e operadores percebam que eles usam diferentes linguagens e assumem pressupostos diferentes sobre o que é importante e que aprendam a reconhecer as outras subculturas como válidas, continuar-se-á a conviver com: a) excelentes inovações operacionais ignoradas, degradadas ou até punidas; b) tecnologias grosseiramente subutilizadas; c) empregados furiosos com a impessoalidade de programas de reengenharia, *down-sizing* e outras tentativas de eliminar custos e os riscos humanos; d) executivos frustrados por acreditarem saber o que deve ser feito, mas sentindo-se impotentes para implementar suas idéias por meio dos complexos sistemas humanos; e) finalmente, acadêmicos frustrados tentando entender porque algumas idéias como envolvimento dos empregados, análises de sistemas sócio-técnicos, organizações de alto comprometimento e conceitos de responsabilidade social continuam a ser ignoradas apenas para serem reinventadas décadas depois sob novas roupagens.

Em recente artigo, cuja introdução recebeu o subtítulo de Tropeçando em Símbolos, Wood Jr, conclui que algumas organizações modernas, chamadas pelo autor de organizações de simbolismo intensivo, tornaram-se arenas onde o passado é reeditado e o presente projetado ao gosto e caprichos da nova ordem dominante. Em tais organizações aplicam-se: a tentativa de uso da cultura organizacional com propósito de coordenação e controle, o uso maciço de rituais para assegurar o comprometimento ao processo de mudança e aos líderes da mudança, um esforço coletivo de reorganização do passado, a construção e uso de histórias de sucesso; a popularização de clichês da literatura *pop-management*, a exclusão de vozes destoantes, a difusão do discurso da participação e a celebração de heróis e campeões do processo de mudança.

2.5 AS ESPECIFICIDADES DO TRABALHO EM TURNOS

O regime de trabalho em turnos nas instalações petrolíferas offshore, com suas jornadas estendidas, 12 horas ou mais por dia, rodízio com baixa velocidade de rotação, 7 a 14 dias seguidos em cada turno, longa seqüência de dias no turno da

noite, 7 a 14 dias, mudança de turno sem folga intermediária, jornadas de 18 horas nos dias de troca de turno e desembarque, dificuldades de adaptação ao trabalho após cada ciclo de folgas longas, 14 a 28 dias e dificuldades de readaptação à vida familiar e social a cada desembarque, apresenta diferenciais de cargas de trabalho e de aspectos psicossociais que justificam a ênfase em trabalho em turnos deste estudo.

Este item inclui, na revisão conceitual das relações de trabalho, algumas definições e informações sobre trabalho em turnos.

Segundo definições abrangentes, trabalho em turnos - *shift work* - é todo e qualquer trabalho não diurno, isto é, fora do período em torno de sete horas da manhã às seis horas da tarde. Tais definições visam a proteger todos os trabalhadores, cujas jornadas vão além do período diurno tradicional, dos problemas de saúde adicionais decorrentes do trabalho em turnos, sejam estes trabalhadores em turnos noturnos, vespertinos, ou matutinos, em tempo parcial ou integral, em turnos fixos ou rodíziantes. O espírito das proposições de organismos internacionais do trabalho como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e da legislação sobre o trabalho em turnos em vários países, inclusive o Brasil, afina-se com a definição abrangente de trabalho em turnos.

Nas Plataformas todos trabalham em turnos, seja no revezamento de turnos praticado pela maioria. Seja no regime administrativo com sobreaviso, onde após trabalhar 12 horas por dia, geralmente das 06 h às 18 h, os trabalhadores ficam de sobreaviso. A existência de trabalho em turnos decorre de tendências intrínsecas do sistema capitalista e do desenvolvimento tecnológico que viabilizou a chamada sociedade 24 horas. A extensão do trabalho para as 24 horas do dia seria uma tendência intrínseca do sistema de produção capitalista, no qual o capital fixo em forma de instalações e máquinas significa uma perda relativa de capital por sua própria existência. Como a exploração do mesmo trabalhador 24 horas por dia durante muito tempo é inviável, foram criadas as turmas que se revezam no trabalho. A moderna tecnologia viabilizou a realização de muitas atividades produtivas durante todo o dia, criando assim a chamada sociedade 24 horas.

Nas Plataformas, o trabalho em turnos se torna obrigatório por razões econômicas (ativos de grande valor e custos operacionais e de transporte elevados), por razões de logística (escassez de vagas a bordo, seja por falta de camarotes ou

por limitação de salvatagem), por características de processos (algumas fases de construção de um poço devem ser o mais breve possível por medida de segurança) e por interesse dos trabalhadores, pois estes preferem as jornadas estendidas e a permanência a bordo, a viagens diárias de helicóptero, e para manter a produção de petróleo.

2.5.1 Alteração no sono.

O trabalho em turnos exige, uma inversão cíclica; que o trabalhador desempenhe suas atividades laborativas em horários em que estaria normalmente repousando, em lazer ou dormindo; e que, pratique lazer, repouse ou durma em horários em que deveria estar trabalhando.

Para entender as dificuldades cronobiológicas dos trabalhadores em turnos é essencial entender as propriedades do relógio biológico humano, com seus múltiplos osciladores, como sua habilidade de variar a orientação temporal e seu efeito no sono, humor e capacidade de trabalho.

Dentre os ritmos biológicos os mais importantes para o trabalhador em turnos são os circadianos, os quais têm ciclo de aproximadamente 24 horas (*circa*, quase e *dies*, dia). Associados aos ciclos de claro/escuro o período do ciclo circadiano varia de 20 a 28 horas a depender da espécie.

Os ritmos biológicos são sincronizados com o ciclo ambiental através de agentes exógenos, que foram chamados de *zeitgeber* (doadores de tempo) por Aschoff, agentes arrastadores por Pittendrigh e sincronizadores por Halberg.

Diante de uma mudança de rotina – notadamente a do ciclo vigília-sono com a mudança de turno – o organismo humano procura se adaptar. Neste processo ocorre modificação e dessincronização interna transitória de ritmos biológicos. Esta dessincronização, que se origina das diferentes velocidades de reajustamento de diferentes ritmos biológicos, pode durar vários dias ou mesmo se perpetuar ao longo de rodízios de horários de turnos e da alternância entre trabalho e folgas.

A modificação e dessincronização interna de ritmos biológicos correspondem a um estresse (*stress*) adicional àqueles típicos do trabalho executado em horário fixo normal diurno. O esforço despendido para a

ressincronização dos ritmos biológicos a cada variação do ciclo vigília-sono gera desgaste adicional (*strain*) no trabalhador em turnos, que pode afetar sua saúde física e psicológica, seu bem-estar geral, seu relacionamento familiar e social e sua eficiência no trabalho.

De acordo com algumas idéias as três fontes principais de dificuldades advindas do trabalho em turnos são: 1) a adaptação dos ritmos biológicos às inversões dos períodos de atividade e repouso, 2) as perturbações do sono, 3) os fatores domésticos e sociais.

No caso dos trabalhadores offshore com rotação semanal, em algumas plataformas, iniciando seu período a bordo trabalhando no turno da noite, na primeira semana estes estão com seus períodos de atividade e repouso totalmente invertidos. Na segunda semana, como estes passam, abruptamente, para o turno do dia, dependem toda a semana em um estado transiente, não atingindo o ajustamento biorítmico, vale ressaltar que tem plataformas que pode ser o inverso, a primeira semana o trabalho é de dia e a segunda semana é de noite.

A privação do sono é apontada como o impacto direto mais negativo do trabalho em turnos que inclui o turno da noite, pois 60% a 70% dos trabalhadores em turnos reclamam de distúrbios no sono. Estudos em laboratório demonstraram que apenas por fatores endógenos, isto é, ignorando distúrbios ambientais e fatores psicossociais, o sono diurno do trabalhador noturno, em regime de revezamento, é inferior em duração e tem sua arquitetura alterada. Um aspecto importante do déficit de sono é a influência deste no humor e motivação, o que pode comprometer a produtividade, a segurança, o meio ambiente e a saúde dos trabalhadores.²⁰

O que se chama de adaptação nos ambientes de trabalho modernos, tão distantes da natureza biológica e psicológica humana, é geralmente conseguido às custas de prejuízos para a saúde.

Nestes tempos em que tanto se fala em saúde, segurança e meio ambiente é conveniente lembrar que o conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde é "um estado de completo bem-estar físico, mental e social", é abrangente, envolvendo o meio ambiente e o meio social.

²⁰ MARQUES, N & MENNA-BARRETO, L. *Cronobiologia: Princípios e Aplicações*. São Paulo: EDUSP. 1997.

2.5.2 Levantamento das conseqüências negativas do trabalho em turnos

A função física e mental mais afetada pelo trabalho em turnos é o sono, apresentando menor duração e qualidade inferior, uma vez que ocorre alterações da duração e das fases do sono. A redução da fase de sono profundo, a qual é restauradora das condições físicas e psíquicas, pode levar à fadiga dos trabalhadores. O sono insuficiente por sua vez pode comprometer a saúde, a produtividade e a segurança. No Brasil os “Distúrbios do Ciclo Vigília – Sono” decorrentes do trabalho em turnos passaram a constar das doenças do sistema nervoso, conforme Anexo II do Decreto 3.048/1999 pelo INSS.

Acidentes pessoais e industriais: acidentes de grandes proporções como o da usina nuclear de *Three Mile Island* (trabalhadores cansados no meio do turno da noite não teriam tido condições de impedir a ocorrência do acidente nesta usina nuclear) e maior taxa de acidentes no turno da noite são indicadores de conseqüências negativas do trabalho em turnos. Embora muitos textos sobre trabalhos em turnos cite vários exemplos de grandes acidentes que teriam sido precipitados por falhas de trabalhadores cansados no turno da noite, estas conclusões não resistem a análises cuidadosas e abrangentes. Grandes acidentes decorrem de falhas sistêmicas, muitas vezes originadas de projetos mal feitos, manutenção deficiente e desconsideração da advertência dos perigos eminentes feitas pelos engenheiros e técnicos e até por sindicalistas, como no caso de Bhopal, na Índia.

Desempenho e produtividade: mesmo a realização de tarefas rotineiras é mais difícil à noite, pois o tempo de reação diminui, e a capacidade de julgamento é reduzida. O turno da noite é crítico tendo vários trabalhos demonstrado os piores desempenhos neste período, tais como:

Custos: maiores absenteísmo e rotatividade e processos judiciais movidos por trabalhadores em turnos ou decorrentes de falhas destes são fontes de grande dispêndio para as empresas.

Distúrbios psicossomáticos: os trabalhadores em turnos apresentam maior incidência de sintomas psicossomáticos, que tendem a se intensificar com a idade e maior consumo de medicamentos como aspirinas e anti-ácidos.

Hábitos alimentares inadequados: os horários de refeições são importantes sincronizadores fisiológicos e sociais. As alterações alimentares em termos de horários, quantidade diária e qualidade (ingestão excessiva de cafeína e de massas e gordura) podem causar obesidade e desordens digestivas. O ganho de peso em trabalhadores em turnos tem sido verificado em várias pesquisas.

Riscos à saúde. Coração: uma pesquisa realizada com trabalhadores de uma fábrica de papel na Suécia revelou o dobro de incidência de doenças do coração para os trabalhadores em turnos em relação aos trabalhadores diurnos. Saúde Mental: vários estudos têm demonstrado maior número de queixas psicossomáticas, como fadiga crônica, nervosismo, ansiedade, problemas sexuais e depressão, entre trabalhadores em turnos. Dois trabalhos afirmam não haver dúvida de que o trabalho em turnos aumenta os sintomas neuróticos e decresce o bem estar geral. Aparelho gastro-intestinal: não há dúvida de que o trabalho em turnos acarreta problemas de apetite, redução ou excesso, constipação, diarreia, indigestão e maior número de casos de úlcera péptica.

Longevidade: a questão fundamental se os desconfortos do trabalho em turnos têm impactos apenas temporários ou se afetam a saúde a longo prazo e a longevidade permanece pendente.

Abuso de drogas: há indicações de aumento do consumo de álcool e tranqüilizantes.

Vida Familiar: o marido que trabalha em turnos tem maior potencial de comprometer seus papéis de companheiro social e parceiro sexual junto a mulher, de mentor na educação dos filhos e de provedor familiar. Problemas semelhantes ocorrem com a mulher que trabalha em turnos. As relações entre pais e filhos ficam prejudicadas por um menor tempo útil de convívio e por uma qualidade mais baixa devido ao cansaço dos pais ao retornar do trabalho e pela ausência dos pais em eventos relevantes para os filhos.

Vida Social e Lazer: embora o tempo livre total dos trabalhadores em turnos seja maior do que o dos trabalhadores em horário administrativo, a posição deste tempo ao longo do dia e da semana é desfavorável, uma vez que são mais

valorizados pela sociedade o período entre 18 e 23 horas e os fins de semana. Os trabalhadores em turno têm dificuldade em atingir posições de destaque em associações esportivas, políticas e cívicas, face aos horários fixos das atividades destas. A educação continuada é mais difícil para os trabalhadores em turnos rodizantes, uma vez que as atividades escolares têm horários fixos.

Cumprе ressaltar, que a variação do desempenho depende da combinação dos defasamentos biorrítmicos, déficit de sono, fatores psicossociais e do tipo da tarefa.

Para os trabalhadores offshore podem ser acrescentados os seguintes aspectos negativos decorrentes do regime de trabalho e do confinamento em alto mar: confinamento a uma área restrita, falta de privacidade, ambiente físico adverso, restrições normativas, ênfase continuada em segurança, deterioração das relações após períodos de convívio intensivo, sentimento de prisão ao trabalho *offshore* por falta de opção, problemas de readaptação a cada retorno para casa, ruptura da vida social, dificuldade de participação na comunidade, sentimento de isolamento dos eventos familiares, trabalhar em um ambiente só de homens.

2.5.3 Principais aspectos positivos do trabalho em turnos

No trabalho em turnos nem tudo são espinhos. Dentre as vantagens podem ser citadas os adicionais salariais, a possibilidade de se obter agenda mais favorável para cuidar da família ou de projetos pessoais, a possibilidade de freqüentar estabelecimentos comerciais, esportivos, artísticos, etc, em horários de menor movimento, o trabalho com menor supervisão, o uso de trajes mais confortáveis e menos formais e o espírito de grupo que se desenvolve em certos casos. Muitos trabalhadores preferem o turno da noite pela maior liberdade em termos de comportamento e ritmo de trabalho, sendo que alguns tornam-se mais produtivos e criativos neste turno.

Para os trabalhadores offshore, aspectos favoráveis como monitoração cuidadosa da saúde, serviços médicos a bordo, restrições a cigarro e álcool e

aposentadoria mais cedo devem ser considerados. Cumpre observar, que no Brasil os trabalhadores em turnos no regime confinado em alto mar não têm direito a aposentadoria especial.

Na aplicação do questionário a pergunta "Se você se considera regularmente adaptado ou não consegue se adaptar a que razão você atribui, a alternativa trabalho em turnos, 40 % responderam que lhes afetam a adaptação ao trabalho *offshore*.

2.6 TRABALHO PRESCRITO, TRABALHO REAL E PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO NAS PLATAFORMAS

A adoção de sistemas de gestão intensamente normatizados pelas plataformas vem se tornando obrigatória, por força de cobranças da sociedade e da eficácia de organismos certificadores e consultores na venda de seus serviços. Como estes sistemas desconsideram a lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real, cumpre abordar no estudo da organização do trabalho esta questão intimamente associada à eficácia operacional, à segurança industrial e à saúde em termos de prazer ou sofrimento no trabalho.

Face à abrangência do conceito de tarefa, Poyet definiu três diferentes níveis desta.

Tarefa prescrita, que é constituída pelos objetivos e procedimentos, métodos e recursos fornecidos pela organização para a realização destes objetivos. Tarefa induzida ou redefinida, ou tarefa real ou efetiva, que é a representação mental da tarefa elaborada pelo trabalhador com base nos conhecimentos que ele possui do sistema. Tarefa atualizada, que é a atualização da representação mental da tarefa, face aos imprevistos e condicionantes de trabalho (Poyet, 1990, apud Santos et al, 1997). Esta distinção ergonômica do conceito de tarefa em três níveis permite ilustrar a lacuna entre o trabalho prescrito, enquanto especificação oficial e formal do trabalho, e o trabalho real, decorrente das interpretações dos trabalhadores dos procedimentos e normas e do enfrentamento das especificidades das situações de trabalho.

Já atividade de trabalho é definida como a mobilização, fisiológica e psicológica, de um indivíduo para a realização da tarefa prescrita (Santos et al, 1979).

Uma organização do trabalho que ignora a lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real e assume que a tarefa prescrita será fielmente cumprida, tanto em termos de objetivos quanto em termos de métodos e uso de recursos, idealiza as situações de trabalho e ignora a complexidade do fator humano.

A exacerbação de implantação de normas ISO constitui, segundo Dejours, uma taylorização crescente que suscita pessimismo em relação à maioria das profissões. Até mesmo atividades que deveriam contar com grande liberdade em seu modo operatório, como as de um diretor de criação de televisão, tornam-se mecanizadas pelas imposições administrativas de elenco, argumento, censura interna, horários de trabalho, etc (Dejours, 1987).

O enorme esforço de adaptação às normas, valores, crenças e teorias destiladas pela empresa pode levar a sérios riscos na saúde mental dos empregados, em particular dos gerentes de quem se espera total aderência à "filosofia" da empresa (Antunes Lima, 1993).

O exagero na padronização pode levar o trabalhador a se sentir robotizado, a se considerar apenas um apêndice, a sentir que não usa mais a imaginação ou a inteligência e a se sentir despersonalizado, gerando um sentimento de indignidade, que é uma das formas de sofrimento no trabalho (Dejours, 1987).

A perda do prazer no trabalho pode ser bem ilustrada pelo conceito de trabalho como uma "atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita" (Dejours, 1997). Assim, em uma sonda de perfuração, quando um robô (*iron roughneck*) executa automaticamente o enroscamento de tubos não ocorre trabalho. Quando o robô exige a intervenção do plataformista, face ao insucesso da execução estrita do prescrito, o que ainda ocorre com frequência com os atuais robôs, dá-se lugar a uma atividade coordenada, humana e útil, qual seja o trabalho. Ora, se nas tarefas totalmente automatizadas sequer ocorre trabalho, quanto mais prazer no trabalho.

Para as funções menos qualificadas, ao sentimento de indignidade pode se somar o sentimento de inutilidade, pois estes executam tarefas que não suscitam

admiração das outras pessoas, que recebem baixos salários, que parecem não ter importância para o resultado final do trabalho e que parecem sem significação humana - o trabalho nada significa para a família, nem para os amigos, nem para a sociedade (Dejours, 1987).

Acreditamos que nas plataformas em geral a maioria dos desentendimentos entre a administração em terra e os trabalhadores embarcados decorrem da ignorância do hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real e da desconsideração das subculturas organizacionais, agravados pela distância física entre os atores sociais envolvidos. Nestes casos, os administradores adotam a tese da rotina, segundo a qual a técnica e seus fundamentos são integralmente dominados (Dejours, 1994) e a tese de que a comunicação é perfeita, falando todos a mesma linguagem. Daí, as falhas são consideradas humanas e pessoais ao invés de sistêmicas.

Já os trabalhadores a bordo, vivenciam as incoerências, inconveniências, insuficiências e impossibilidades práticas da organização prescrita do trabalho, sendo obrigados a quebrar algumas regras para manter a produção. Porém, o uso de inventividade, modificando procedimentos, máquinas ou ferramentas, ao invés de resultar em reconhecimento pela empresa e conseqüente prazer no trabalho, pode resultar em punição. Despojado de liberdade para invenções e ações sobre seu modo operatório e privado de espaço para a realização de seus desejos, o trabalhador perde o prazer do trabalho, sendo lançado no domínio do sofrimento e da luta contra o sofrimento no trabalho (Dejours, 1994).

De observação participante acredita-se que nas Plataformas nacionais da Petrobrás corre-se sério risco de sofrimento no trabalho decorrentes de sistemas de gestão altamente normatizados. Alguns sintomas de sofrimento no trabalho e de defesas contra o sofrimento são visíveis. Percebe-se uma forte tendência ao individualismo, à descrença e ao fatalismo, o que inviabiliza a transformação dos sofrimentos individuais em demanda social (Dejours, 1994).

Não se questiona o uso de procedimentos padrões, pois, assim como Dejours, entende-se que a “coordenação das atividades e das inteligências singulares na cooperação do coletivo de trabalho” passa pela arbitragem que elimina certos modos operatórios enquanto autoriza outros (Dejours, 1997). O que se questiona é: i) a inflexibilidade no uso dos procedimentos, inibindo, a despeito do

discurso oficial, mudanças em relação ao prescrito; ii) a exigência de que todo e qualquer trabalhador, desde o estagiário até o mais competente e experiente, adote rigorosamente o mesmo procedimento, o que constitui uniformização despersonalizante; iii) o aparente esquecimento de que os procedimentos foram criados pelos próprios trabalhadores e que no enfrentamento diário das situações de trabalho estes continuarão, ou deveriam continuar a criar; iv) a miopia em relação à dinâmica das situações reais de trabalho as quais continuarão levando a subversões (quebra-galhos, *armengues*, truques, macetes), que devem ser identificadas e incorporadas ou eliminadas ao invés de negadas ou rechaçadas com ameaças. Repetir palavras de ordem como “Você leu o procedimento? Siga o procedimento! O procedimento tem que ser seguido à risca!” não constitui coordenação e controle de fato, mas negação do hiato entre trabalho prescrito e trabalho real.

Engenheiros com experiência na redação de procedimentos operacionais detalhados a bordo, incluindo a discussão prévia destes junto aos trabalhadores, sabem que durante a execução surgem oportunidades de melhoria e até mesmo inviabilidade de aplicação de alguns passos da exata forma pré-concebida e acordada. Esta afirmação está de acordo com Zarifian, segundo o qual “todo engenheiro de produção ou contramestre sabe que o operário jamais executará exatamente o trabalho prescrito” (Zarifian, 1990, apud Melo 1991) Não se deve abrir mão da iniciativa e inventividade dos trabalhadores através de organizações do trabalho muito rígidas.

Na plataforma em estudo, apesar dos padrões rigorosos existentes, percebe-se uma boa administração do hiato entre trabalho prescrito e trabalho real, o que foi verificado nos questionários e entrevistas. Orgulhar-se de ser petroleiro, contar com suporte social, principalmente da família, ter bons relacionamentos interpessoais, acreditar que suas tarefas e as de seus colegas são importantes e ter suas sugestões devidamente apreciadas, parecem ser os principais fatores que contribuem para o prazer no trabalho.

2.7 ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM ALTO MAR

O trabalho em alto mar impõe aos trabalhadores tensões adicionais decorrentes do confinamento, de um estilo de vida bimodal, com cíclicos afastamentos prolongados da família e da vida social urbana, e da criação de expectativas compensatórias para os sacrifícios realizados. Estas tensões adicionais exigem, ainda mais, uma visão ecológica global do trabalho, da qual decorre o conceito de fatores psicossociais do trabalho. Os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações dos trabalhadores com as ofertas e demandas do ambiente em relação a suas capacidades, expectativas e necessidades e, em nível mais amplo seus costumes, cultura e condições de vida fora do trabalho.

Na aplicação do questionários a pergunta; Qual o maior mal que o confinamento lhe provoca?

Teve os seguintes Comentários:

“Ansiedade, distância da família, solidão”.

“Falta de contato com pessoas de convívio familiar. Quebra de continuidade”.

“Impossibilidade de atuar em algumas situações imprevisíveis”.

“A contaminação devido ao ar viciado, estresse devido a modificação da rotina normal de terra e afastamento familiar.”

Cumprе ressaltar, que as entrevistas demonstraram que para a grande maioria dos trabalhadores em plataformas o trabalho tem um significado de dever, obrigação moral e fonte de dignidade humana

Na aplicação do questionário a pergunta “Se você se considera regularmente adaptado ou não consegue se adaptar a que razão você atribui, a alternativa trabalho em turnos, 40 % responderam que lhes afetam a adaptação ao trabalho offshore, 67 % responderam que o afastamento do convívio familiar e social e o Confinamento.

2.7.1 Aspectos psicossociais do confinamento em alto mar

O confinamento em alto mar apresenta-se como limitação de espaço e como repressão ao desejo de ir e vir, impondo assim constrangimentos bem mais intensos do que os existentes em outros regimes de confinamento no trabalho, onde existe a possibilidade do trabalhador deixar a plataforma onde trabalha, com seus próprios recursos.²¹

Nas plataformas marítima, na maioria das vezes não há sequer a possibilidade de se avistar a costa, os trabalhadores estão confinados a um espaço exíguo, isolado por todos os lados pelo mar. Dentro deste prisma há muitas limitações à movimentação, constituídas por áreas de riscos onde só os trabalhadores daquela área devem circular. Nas horas de descanso a limitação torna-se mais presente, pois o trabalhador deve permanecer no casario ou caminhar pelo heliponto, quando as condições atmosféricas e a movimentação de aeronaves permitem.

A proximidade entre os locais de trabalho (plataforma de perfuração, oficinas, convés com operação de ruidosos guindastes, etc) e o casario (camarotes, salas de TV, refeitório, etc) dificulta o desligamento dos trabalhadores, quando em seus momentos de alimentação, repouso ou lazer, de suas atividades de trabalho.²²

Ruídos, movimentos oscilatórios da embarcação, vibrações, movimentações de barcos ou helicópteros, treinamentos de combate a incêndio e de abandono de plataforma, chamadas no sistema de alto-falantes, conversas em voz alta nos corredores e outras perturbações lembram aos trabalhadores, todo o tempo, que os mesmos estão ali para trabalhar e trabalhar.

A despeito dos meios de comunicação disponíveis - telefone, rádio, rede interna de computadores e mais recentemente a internet - há um isolamento físico entre a plataforma e o ambiente externo, o que pode propiciar a formação e manutenção de padrões culturais específicos. Estes padrões constituem um tipo de subcultura operacional, que ao distanciar-se das outras subculturas da empresa podem aumentar o isolamento dos trabalhadores embarcados.

²¹ SILVA, V.S. *Os Transtornos Mentais que Acometem os Embarcados*. Macaé: SINDIPETRO-NF, Departamento de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia, 1997.

²² CHOUERI, N. Jr. *Equipes de Perfuração Marítima – uma análise das relações sociais, das condições de trabalho e de produtividade*. Campinas. 1991 Dissertação (Mestrado em Engenharia de Petróleo) – Faculdade de Engenharia Mecânica – UNICAMP.

Na interface entre trabalho e família estudos anteriores apontaram fatores de estresse como trabalhar em um ambiente exclusivamente masculino, sentimento de isolamento dos eventos familiares, dificuldade de se concentrar no trabalho por estar pensando na família, atitude da esposa em relação ao trabalho *offshore*, transferência de tarefas e decisões para a esposa, ameaça decorrente da independência da esposa, risco de ruptura do casamento e restrições de contato com a família.

Durante o período em que o trabalhador está embarcado é sua companheira, na grande maioria das vezes, que administra a casa, incluindo os assuntos financeiros. Esta é uma fonte de conflitos que gera preocupação para muitos.

Depoimentos:

“ Qual é o pior momento no embarque?

- Você largar toda família e saber que vai ficar confinado 14 dias, para mim é difícil, até me sintonizar na plataforma é muito complicado, mas quando chega aqui, você tem que se conscientizar que você tem que trabalhar.”

A não participação do trabalhador em eventos de grande carga simbólica como festas de aniversário, de formatura, de casamento e similares, reveillon, natal, etc, constitui fonte de frustração para os trabalhadores e seus entes queridos.

Um aspecto psicológico interessante é o fato de que, por medida de segurança, o trabalhador deve estar sempre em um local conhecido, o que associado à exigüidade de espaço o impede de ter períodos de isolamento.²³

A grande distância entre a residência e o local de trabalho - boa parte dos trabalhadores mora em outros estados - é uma variável que amplia os impactos do afastamento da família e amigos. Se, por um lado, minimiza as solicitações de familiares e amigos no período de descanso, notadamente para quem está no turno da noite, por outro lado, cria a tensão advinda da impotência de auxiliar na resolução das dificuldades cotidianas ou em uma emergência.

A compulsoriedade de relacionamentos é mais um aspecto de forte diferenciação em relação ao trabalho normal. O trabalhador em seus momentos de folga dificilmente pode escolher um grupo com maiores afinidades para se relacionar, sob pena de isolar-se.²⁴

²³ Idem.

²⁴ Idem.

O contingente de pessoas nas plataformas no Brasil é constituído por uma grande maioria (95% a 100%) do sexo masculino. Assim, são escassos os contatos diretos com mulheres. Isto leva á carência de contato com o sexo feminino em seus variados aspectos. Quando este contato ocorre, a mulher aparece como um elemento novo e, portanto perturbador e causador de estresse. A abstinência sexual forçada, aliada a uma grande expectativa compensatória para o período de folga, representa um desbalanceio, cujas conseqüências merecem estudo.

Na aplicação do questionário, 54% afirmaram que a falta de sexo durante os 14 dias embarcado afeta seu comportamento

Mencionando os seguintes comentários: “Aumenta a tensão emocional”, “Considero-me uma pessoa nova e normal”, “Me torno um pouco irritado”, “A necessidade de se masturbar”, “Sexo é remédio para quase tudo”

A preocupação dos trabalhadores com a fidelidade sexual de suas companheiras se manifesta, simbolicamente, nas constantes brincadeiras sobre o tema e aparenta constituir fonte de sofrimento dissimulado. A qualquer pequeno infortúnio um trabalhador sentencia para o outro: “Todo castigo pra corno é pouco”. Para nós, trata-se de uma ideologia defensiva, pois este comportamento dos trabalhadores tem por função mascarar e conter uma ansiedade particularmente grave; refere-se a um tipo de ansiedade de um grupo social específico - trabalhadores em turnos em ambiente confinado; é dirigido contra um perigo real - a infidelidade sexual é comum na sociedade brasileira; conta com a participação de todos os interessados, quem não participa é isolado; é dotado de uma certa coerência; tem caráter vital, fundamental e obrigatório e substitui os mecanismos de defesas individuais.²⁵ Percepção de redução do tempo de vida: é comum que trabalhadores com longo tempo de trabalho *offshore* se ponham a computar os anos que passaram a bordo, longe de suas famílias, em um doloroso sentimento de redução do tempo de vida.

Cumprе ressaltar, que um estudo sobre os trabalhadores offshore da Bacia de Campos caracterizou o confinamento dentro da síndrome de despersonalização, inserida nos transtornos mentais da classificação internacional de doenças.

²⁵ DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* 5ª ed., São Paulo: Oboré, 1992.

Depoimentos “Agora, eu acredito que 99,9% não gosta de trabalhar embarcado, vou fazer uma comparação aqui agora, nós estamos aqui em seis, e em terra também tem seis, no qual também já passou por aqui, eu pergunto: fulano você quer trabalhar embarcado, quer trocar comigo? Eu garanto que ele vai dizer, eu não.”

2.7.2 Relações com a família e a comunidade - a duração e qualidade do tempo livre dos trabalhadores em Plataformas Marítima

Os trabalhadores em plataformas, vivem alternadamente em duas comunidades bastante distintas. Ora estão embarcados, confinados em alto mar, em um ambiente voltado para o trabalho, ora estão nas comunidades em que vivem com suas famílias, de folga, ávidos por descanso e lazer, mas em dúvida com suas famílias e amigos em vários aspectos práticos e psicológicos.

Depoimentos: “...- A minha esposa com o meu filho trabalhando e estudando, a minha filha também, ela fica o dia todo na escola, a minha esposa passou a ficar sozinha coincidentemente, ou não a partir daí, ela começou a ter vários problemas como pressão alta, sintomas de depressão, porque um filho sai para um lado, a outra sai para o outro e eu embarcado, ai ela fica o dia inteiro todinho em casa sem fazer nada. Aí, soma os filhos, soma a idade, então a coisa é complicada”.

“...quando está faltando uns 4 dias para embarcar eu já me transformo, fico agressivo, aborrecido, brigo com a esposa, fico chateado entendeu, só em saber que você vai sair e tem suas coisas que, você sabe a gente que tem família, criança pequena tem preocupação por causa de doença e outras coisa mais, você não está junto ali para ajudar. E a criança sente tudo que a pessoa sente.”

Quanto às condições de vida fora do trabalho, há carência de estudos que contemplem as visões do trabalhador *offshore*, sua família, seus amigos e companheiros de atividades sociais. Tais estudos são necessários uma vez que o modelo clássico de família não se aplica aos trabalhadores *offshore*. O regime de trabalho causa mudança de papéis, com transferência de obrigações para as esposas e dificuldade de conciliar os papéis de pai, esposo, filho e outros.

Neste estudo, embora ouvindo apenas os trabalhadores e abordando superficialmente questões como os relacionamentos entre cônjuges e entre pais e filhos, procurou-se dar uma contribuição em algumas questões neste importante palco de vida dos trabalhadores.

Em uma primeira fase foram efetuadas entrevistas multifocais, as quais indicaram que seria importante obter a percepção dos trabalhadores em relação a suas folgas nos seguintes períodos: a) Pré-desembarque; b) Desembarque e viagem para casa; c) Primeiros dias de folga; d) Dias intermediários de folga; e) Últimos três dias de folga; f) Viagem de volta ao trabalho e embarque.

Em uma segunda fase, na plataforma, procurou-se inferir o tempo de readaptação à vida normal em família e sociedade após cada desembarque e o tempo útil de folga através das expressões dos trabalhadores sobre a sensação de descanso, de prazer no usufruto das folgas e de sintonia com a família e amigos.

Em uma terceira fase obteve-se, em questionários, a percepção dos trabalhadores quanto à readaptação à vida familiar e social e ao uso do tempo livre em termos de atividades remuneradas, domésticas, sociais, esportivas e educacionais.

Dos questionários na plataforma obteve-se:

. Amostra: 24 trabalhadores; regime de 14 x 14 e 14 x 21

Pré-desembarque: para a maioria é um dia de muita ansiedade, seja pela expectativa de voltar à vida urbana normal, seja pela preocupação em fazer uma boa passagem de serviço de sorte a não ficar em casa pensando no trabalho.

. Segundo depoimentos de quem já trabalhou em regimes de 14, ou mais dias a bordo, parece que as pessoas se condicionam para passar o tempo previsto a bordo de forma que tornam-se mais ansiosas ao faltar 3 a 4 dias para o desembarque não importando a duração deste. Esta questão carece de investigação.

Desembarque e viagem para casa: poucos manifestam preocupação com o vôo de helicóptero; ao chegar em terra todos querem se dirigir imediatamente para casa, muitas vezes empreendendo viagens nada racionais ao tomar ônibus com trajetos desfavoráveis; todos consideram a viagem para casa cansativa, assim a idéia de viagens festivas como colegiais em excursão só existe na imaginação de alguns raros sonhadores; a vontade de chegar em casa é tão grande que alguns ligam para casa a cada parada; não é considerado um dia de folga pois a maioria só chegará em casa no dia seguinte e ainda assim muito cansados.

Depoimentos:

"O helicóptero deixa todo mundo grilado, tem muitas empresas agora e muito vôo, as estatísticas não falham, tá na hora de acontecer um acidente. A viagem de ônibus é horrível, agora fretamos um carro, dá para parar, tomar uma cervejinha, mas ainda assim não gosto da viagem. Chego em casa às 9 horas da noite. A chegada em casa era ruim, só agora depois de 20 anos de casado e depois que minha esposa fez duas visitas à plataforma aprendemos a deixar os problemas para depois e curtir minha volta. Os últimos dias são terríveis ficamos todos nervosos".

"Cheguei em casa de tarde, muito cansado e encontrei um bilhete de minha esposa, que estava grávida, dizendo que tinha ido para a casa da mãe. Entrei, tomei um banho e me deitei na cama um minutinho. Dormi e só acordei no outro dia. Minha esposa estava quase louca procurando por mim. Tinha ligado para a empresa e para os amigos e ninguém sabia dizer onde eu estava. Foi o bastante, me mudei para Campos, assim não passo mais por isso. Temos saudade da família, que continua em Salvador, mas paciência".

Analisando alguns artigos para complementação desse estudo pode-se observar que na Itália o dia sem trabalho que se segue a uma seqüência de dias de trabalho noturno não é considerado folga. O chamado *smonto notte* (desmonte da noite) não é considerado folga porque o trabalhador está se recuperando do cansaço acumulado. Enquanto isto, os trabalhadores das plataformas enfrentam uma viagem de helicóptero ou lancha e outra de ônibus, levando um a dois dias para chegar em casa e são considerados em folga.

Primeiros dias de folga: são despendidos na resolução de pendências domésticas e descanso; leva-se em média 5 dias para se readaptar totalmente à vida em família e sociedade.

Dias intermediários: são os melhores dias, aqueles realmente de folga, entretanto praticamente só o regime de 14 x 21 permite este período, pois no 14 x 14, para quem despense dois dias nas viagens de ida e volta os dias intermediários são poucos e nem sempre coincidem com os fins de semana. Os trabalhadores no regime 14 x 14 que embarcam no fim de semana só passam um fim de semana de folga em casa por mês.

Últimos dois a três dias de folga: os sentimentos são tão fortes e a uniformidade tão grande que passamos a chamar este período de Tensão de Pré-Embarque - TPE. É praticamente unânime o comportamento dos trabalhadores e de suas famílias nos últimos dias de folga, onde a tensão e o nervosismo da partida eminente toma conta de todos. O sofrimento é ainda maior para os trabalhadores com filhos pequenos, tanto para os pais quanto para os filhos.

Alguns depoimentos:

"Tenho 23 anos de trabalho embarcado, mas nos últimos três dias sinto-me tão mal que passo a ter disenteria, nem posso sair de casa; ao tomar o ônibus para a viagem de embarque volto ao normal, acaba a disenteria, fico conformado".

Viagem de volta ao trabalho: é considerada como trabalho e demanda de um a dois dias para a maioria dos trabalhadores, entretanto face à Tensão de Pré-Embarque, corresponde a uma diminuição de ansiedade.

Embarque: é um dia muito difícil devido à adaptação ao ambiente de trabalho.

Da pesquisa de campo na plataforma obteve-se:

Como você considera a sua adaptação ao trabalho embarcado?

Sinto-me bem adaptado 8%, Sinto-me regularmente adaptado 71%, Não consigo me adaptar 4%.

A baixa participação em associações confirma um problema já detectado para os trabalhadores *offshore*, cujo regime dificulta a presença continuada em associações de bairro, religiosas, artísticas, esportivas, políticas, etc, o que os afasta de projetos e funções importantes.

Quanto à inclusão de companheiros de trabalho no círculo de amizades durante as folgas, verificou-se que esta depende do local de moradia e do clima de trabalho a bordo. Segundo depoimentos de quem já trabalhou em várias empresas, um fator muito importante é o clima de trabalho. Quando este é ruim há uma tendência dos colegas de trabalho em se afastarem nas folgas, ocorrendo o oposto quando o clima de trabalho é bom. Nas relações nas comunidades onde vivem, os trabalhadores, orgulham-se de ser petroleiros e se sentem muito felizes quando os amigos acompanham suas escalas de trabalho e folga e procuram programar eventos de confraternização para suas folgas, ou lamentam não contar com suas presenças.

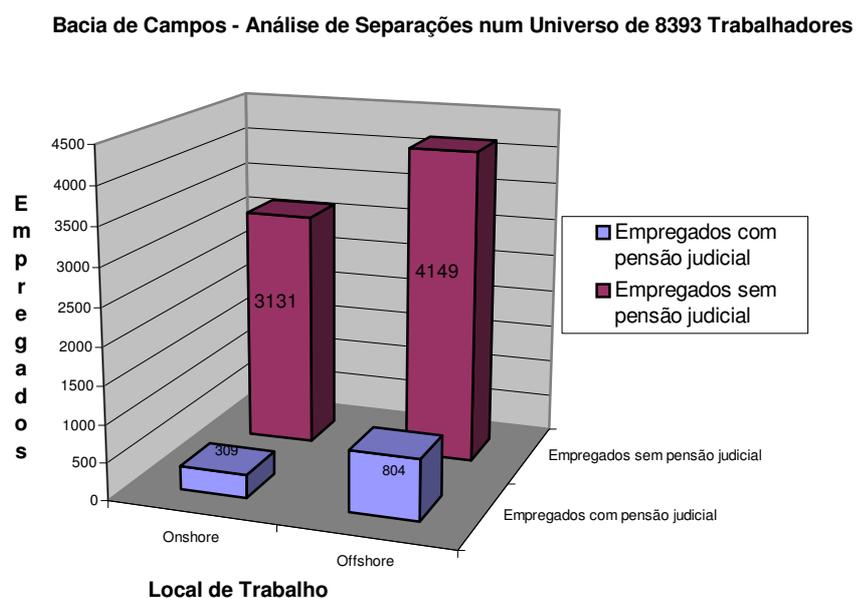
Assim, para os trabalhadores no chamado regime de 14 dias de trabalho por 14 dias de folga, tem-se na verdade: 14 dias de trabalho intenso com jornadas superiores a 12 horas por dia, um dia de viagem de ida e volta, dois a três dias de readaptação à vida familiar e social e dois a três dias de folga perturbados pela tensão de pré-embarque, reduzindo as folgas úteis e prazerosas para oito a nove dias. Acrescente-se que por embarcar aos sábados estes trabalhadores usufruem apenas um fim de semana por mês com suas famílias.

Depoimentos “No meu ponto de vista, dentro desse contexto falta nas pessoas se conscientizarem, se não ela vai bater no muro e vai se arrebentar, porque se você for mecânico, ou seja, viver só mecanicamente, você cansa, você está aqui 14 dias 24 horas que é o mesmo de está 28 dias. Então aquilo que você faria com sua família que é o que recompensa quem tem que fazer é sua outra família que somos nós. Então como é que agente faz?

A gente tem que conversar. Você sai ai pergunta a alguém se ele conhece todos aqui muitas vezes, ele convive com o cara há anos e não sabe se o cara é casado, se o cara tem filho ou filha, quantos anos têm, não sabe aonde o cara mora, não sabe de nada, pois não conversa ele consegue ficar aqui mais não consegue viver aqui, ele convive por que é obrigado a conviver com a outra pessoa, não existe diálogo. E isso só acontece no momento do stop ou do cafezinho que é quando você tem a oportunidade e vai poder adquirir essa aproximação, esse contato e mais, ela vai ser até mesmo produtiva para a própria empresa, pois vai ter margem de resolver até mesmo problemas que talvez fosse difícil de resolver normalmente”.

Como, segundo Marx, resistir ao capital é reduzir a jornada de trabalho, garantindo “tempo para a educação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o preenchimento das funções sociais, para o convívio social, para o jogo livre das forças físicas e espirituais, mesmo para o tempo livre de domingo” e como o capitalismo monopolizou as relações de produção no mundo, resta aos trabalhadores lutar por mais tempo livre (Marx, 1983)

O desgaste familiar é refletido nas separações conjugais, o índice entre embarcadas com o índice de separações *onshore* tem-se uma visão da influencia do confinamento nas relações familiares.



Fonte: Petrobras (2004) APUD SILVA, JFS

Gráfico 1. Comparação das pensões judiciais entre empregados onshore e offshore.

Para análise do total de 8393 empregados da Bacia de Campos utilizamos dados no ARH/UN-BC em 13 de maio de 2004. Existem 1113 empregados com pensão judicial, representando 13,3% do total de empregados da Bacia de Campos. Se compararmos com o trabalho em terra com o trabalho no mar observamos que 9 % dos trabalhadores *offshore* pagam pensão judicial contra um percentual de 16,12% dos trabalhadores *offshore*, ou seja, o índice de pagamento de pensão judicial para trabalhadores do mar é 1,8 vez maior que o índice de pagamento de pensão judicial para os trabalhadores de terra. Por analogia, podemos considerar que o trabalho *offshore* conduz a quase o dobro de separações do que o trabalho em terra.

2.7.3 As estratégias defensivas

O Trabalho *offshore* condiciona a desmobilização, a partir de suas características básicas que é o confinamento e o conseqüente afastamento do meio social e familiar, a periodização de uma gama de demandas inicialmente no sentido da manutenção, do ponto de vista material e afetivo, do grupo familiar e, por outro lado, de descanso e relaxamento. Essas áreas de atuação têm preferência em relação às necessidades mais abrangentes relativas ao meio social, sendo conseqüentemente retraída a participação em movimentos comunitários ou ainda em organização sindical ou religiosa de forma continuada.

Ao iniciar sua rotina de vida e trabalho na plataforma, o empregado *offshore* reinsere-se na rotina de vida do grupo de trabalho e das condições de vida do mar.

Do familiar do empregado que trabalha no regime *offshore*, é comum queixas de síndrome do pré-embarque e pós-embarque. No livro “A loucura do trabalho”, Christophe Dejours refere-se à contaminação do tempo fora do trabalho.

“Despersonalizado no trabalho, ele (trabalhador) permanecerá despersonalizado em sua casa. Em todo caso, é isso que se observa, e é isso que se queixam os operários. Saindo da fábrica, reconhecemos os loucos de Thonson pela maneira de dirigir nas estradas, como se eles

continuassem a observar as cadências apreendidas no trabalho. As mulheres queixam-se de executar os trabalhos domésticos com um ritmo acelerado que só faz prolongar o tempo entrecortado do trabalho na fábrica. As telefonistas sofrem estereótipos fora do trabalho (dizer alô ao puxar a descarga). 'Não há ninguém, desligo' ao ouvir no metrô o barulho das portas automáticas". (...)

"Aparece nesta atitude o círculo vicioso sinistro da alienação pelo sistema Taylor, onde o comportamento condicionado e o tempo, recortado sob as medidas da organização do trabalho, formam uma verdadeira síndrome psicopatológica que o operário, para evitar algo ainda pior, se vê obrigado a reforçar também nele. A injustiça quer que, no fim, o próprio operário torne-se artesão de seu sofrimento".

Dentre as situações que representam fragmentos de realidade de vida, podemos destacar empregados *offshore*: empregados embarcados queixando-se do desequilíbrio mental e emocional, de queda de produtividade, reduzindo a capacidade de concentração, nervosismo, mudança de comportamento, ansiedade, depressão, fobias... A partir da vivência no ambiente familiar, onde passa o seu período de 21 dias de folga, e ao retornar para o período de 14 dias de embarque, volta impregnado de lembranças das situações mal resolvidas. Devido a ausência do empregado (a) à (ao) parceira (o) de terra, são delegadas tarefas, fato que configura uma rotina de vida fragmentada extensiva à sua participação comunitária.

A administração do período (embarque/folga) torna-se essencial para o equilíbrio, que a depender de como foi vivenciado, será fator de tranqüilidade, ou se mal administrado, gerará ansiedade e frustração.

A interferência das relações familiares nas relações de trabalho justifica a implementação de um trabalho (Projeto Família X Trabalho) junto às famílias que permita a reflexão dessa realidade e proporcione a discussão de alternativas de minimização/superação dessas dificuldades. Conforme podemos perceber no relato, frente às dificuldades vivenciadas no dia-a-dia, de um grupo de familiares (esposas) numa visita à plataforma, proporcionada pela empresa:

"-Não tem dificuldades, a vida nossa é tão comum como das demais pessoas. A única coisa que interfere, mas não chega a ser difícil é a sociedade, a falta de apoio e carinho nos momentos que a gente está mais precisando de um ombro amigo.

-Às vezes, nós que ficamos em terra, temos que ter forças superáveis para agir, pensar e concluir coisas que só depende de nós, visto que nossos companheiros se encontram distante a trabalho.

-Ao mais, temos a vantagem de estar sempre em lua de mel com nossos companheiros e nunca chegamos a ter uma vida de rotina, pois cada embarque e desembarque é uma experiência diferente.

-Aprendemos com a ausência da pessoa, a sermos mais seguros em relação a muitas coisas e a não valorizar tanto detalhes de acontecimentos dentro do casamento. Confiança, equilíbrio é o que tentamos no dia-a-dia para evitar desentendimentos que na realidade não agregam valor e só

prejudica a ambos no seu próprio relacionamento e com os outros.“ (Rel., jul., 2005)

A presença de esposas/companheiras costuma ser predominante nesses Encontros e quando não ocorre, o assistente social tem cuidado de planejar previamente as técnicas de dinâmica, uma vez que a discussão quanto a reflexão da realidade deverá ser conduzida de forma mais “leve”, visto que a participação de familiares num grau de parentesco mais distante não permite tal abertura. Pode não haver o engajamento necessário à uma discussão mais profunda, mas nem por isso a assistente social perde de vista o objetivo do programa.

Busca-se com essa ação atuar a nível coletivo, enfatizando o aspecto preventivo e de crescimento do grupo, indivíduo com a oportunidade de troca de experiência de cada familiar frente a uma mesma realidade: o regime *offshore* e suas respectivas repercussões nas relações familiares.

2.7.3.1 A estratégia defensiva do trabalhador offshore

Com tantas repercussões ao trabalhador offshore, o que leva o trabalhador a suportar o sofrimento psíquico?

Para conseguir levar o período embarcado e não sentir o sofrimento psíquico relativo ao confinamento, os trabalhadores offshore usam como estratégia de defesa: tentativa de auto controle, manter a calma, não pensar muito, valorizar mais a leitura, mergulhar no trabalho, ligar para casa, não pensar na família e atividades de terra, se distraírem com atividades da plataforma. No discurso dos trabalhadores, fala-se da ansiedade.

Christophe Dejours, em seu livro *a Banalização da Injustiça Social*, menciona sobre as estratégias coletivas de defesa na adaptação ao sofrimento. Os trabalhadores que para superarem o medo, utilizam uma estratégia de negação da percepção do risco, por negar esse risco e criar artefatos coletivos em subestimar esses riscos por ignorá-los.

As estratégias coletivas de defesa contribuem para a coesão do coletivo no trabalho, pois trabalhar não é somente ter uma atividade, mas também viver a

experiência comum da pressão, do sofrimento e enfrentar junto com outros, a experiência do real.

O sentimento penoso de que a plataforma é suscetível de, a qualquer momento, escapar o controle dos trabalhadores. A convicção de que a plataforma oculta uma violência própria, explosiva mortal.

“É por causa da sobrecarga que você tem aqui entendeu, a vida offshore ela é cansativa, é desgastante, ela é estressante. “

Na pesquisa do perfil do trabalhador offshore com relação a adaptação ao trabalho embarcado, aponta que 71%, responderam que sente-se regularmente adaptado, e somente 8% sente-se bem adaptado e 4% não consegue se adaptar.

Quais as razões que o mantem trabalhando embarcado aponta, que dos 24 participante da pesquisa 22, ou seja 92% responderam por ganhar mais do em terra, e 15 ou seja 63 % pelo período da folga.

Destacamos que não incluímos na pesquisa, mas foi contatado que a falta de opção, também é muito forte para manter os trabalhadores embarcado, pois valorizam os seus empregos e reconhecem a dificuldades de conseguir empregos atualmente.

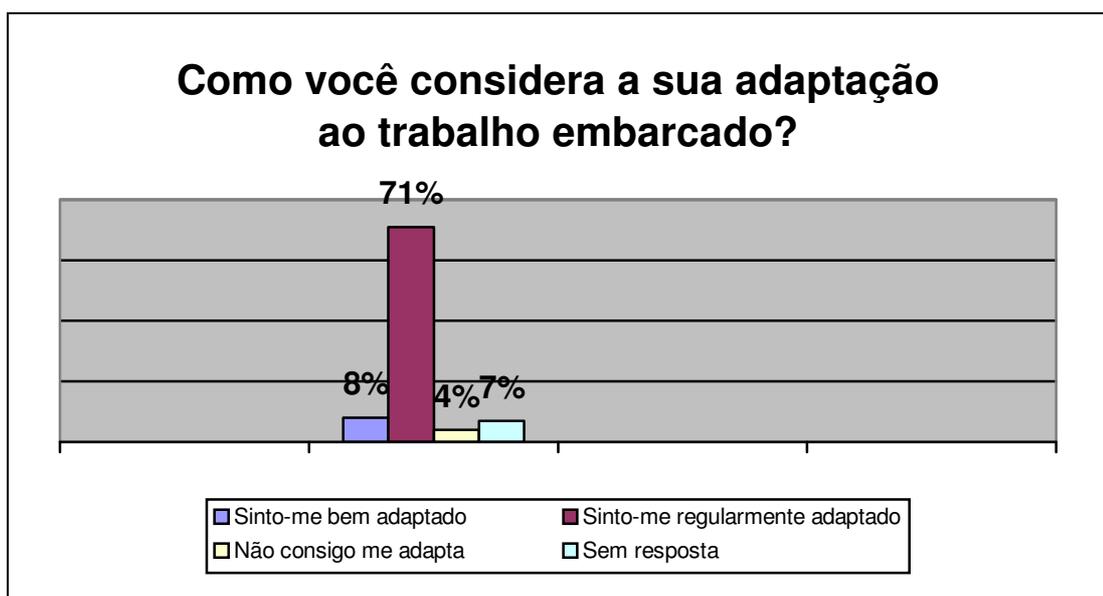


Gráfico 2.



Gráfico 3.

2.7.3.2 A Identidade de ser Petroleiro

2.7.3.2.1 A identidade por meio da identificação da empresa Petrobras

A identidade de uma organização é constituída pelo conjunto de representações que seus integrantes formulam sobre o significado dessa organização, em um contexto social, isto é, quem é uma organização "depende de

como seus integrantes compreendem a si mesmos como uma organização" (Whetten e Godfrey, 1998, p.33). É importante salientar que a noção da representação construída pelos observadores externos se trata da imagem organizacional e não da identidade, apesar de haver uma relação complementar entre esses dois fenômenos (Dutton e Dukerich, 1991).

Existe também uma complementaridade entre a identidade e a cultura, pois a segunda influencia amplamente a primeira (Hatch, 1993; Hatch e Schultz, 1997), na medida em que a cultura abarca o repertório simbólico e de valores com os quais os indivíduos constroem as representações acerca dos fenômenos. Nesse sentido, o significado da organização é construído pelos seus integrantes a partir dos parâmetros culturais que eles dominam.

Para Pagès (1990), o desejo de fazer carreira impulsiona o indivíduo pela obrigação de vencer e não mais pela obrigação de trabalhar. Uma vez acionado o dispositivo, não é necessário impor grande carga de trabalho, nem mesmo fiscalizar o tempo que cada indivíduo passa no trabalho, pois o indivíduo é tomado por uma tentativa perpétua de superar-se. Para satisfazer essa ambição ele aceita a escravidão e a renúncia de si mesmo. Sendo assim, instala-se a "ilusão de poder", baseada na dependência e na submissão do indivíduo, que deixa de se pertencer, e, mais do que a perda da autonomia, há "a perda da identidade" (Pagès, 1990, p. 141).

Como resultado da despersonalização, a empresa e não mais a casa passa a ser o local ao qual a identidade se vincula (espaço privado), lugar tradicionalmente vinculado à construção da identidade.

“- Aqui dentro da vida *Offshore*, o cara é obrigado a fazer coisa que ele não concorda. Muitas vezes são feitas perguntas que eles gostariam de responder de uma forma e acabam sendo obrigado a dizer sim, porque a empresa quer assim. – Veja bem, isso é uma forma inteligente que a empresa usa para conseguir manipular a massa trabalhadora.”

“No meu ponto de vista, dentro desse contexto falta nas pessoas se conscientizarem, se não ela vai bater no muro e vai se arrebentar, porque se você for mecânico, ou seja, viver só mecanicamente, você cansa, você está aqui 14 dias 24 horas que é o mesmo de está 28 dias. Então aquilo que você faria com sua

família que é o que recompensa quem tem que fazer é sua outra família que somos nós.”

A identidade de uma organização, definida a partir de representações construídas por seus atores organizacionais, orienta a ação desses indivíduos no contexto do seu trabalho nas empresas.

O reforçamento dessa identidade é sinalizada e assimilada pela campanhas feito pela empresa e na cultura organizacional. Tais como : O Petróleo é nosso.

(Campanha da criação da Petrobrás)

Campeã mundial em exploração de petróleo em águas profundas.

O que você quer sonhar agora. (Referenciando a conquista da auto-suficiência em petróleo)

O desafio é a nossa energia. (Referenciando a capacidade de vencer desafios)

O orgulho de ser auto-suficiente em Petróleo.

A Petrobrás é uma mãe. Fala de um funcionário se referindo aos benéficos sociais que a empresa fornece aos seus funcionários

CAPÍTULO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS

3.1 O QUE É PLATAFORMA

Os tipos de plataforma, fixas e plataformas semi-submersíveis (SS, FPS e FPSO), tem características diferentes, que dependem basicamente da lamina d'água dos poços do campo que se está explorando e também da expectativa de tempo de produção do campo. É impossível ter uma plataforma fixa para exploração em grandes águas profundidades. Outra vantagem do sistema flutuante é o reduzido custo prazo entre a descoberta de um poço economicamente viável e a extração do petróleo. Isso se dá principalmente pela grande flexibilidade e mobilidade desse sistema que independente da lâmina d'água e pode ser facilmente remanejado.

Nas bacias marítimas de uma forma geral, da descoberta de uma nova jazida até a fase de produção comercial, decorre, em média, aproximadamente seis anos, pois sua construção só pode ser iniciada após delimitação do campo e determinação do local de sua instalação (lâmina d'água).

Normalmente as plataformas fixas são de grande porte, como a de Pampo, que também é denominada de PPM-1, que é uma das maiores, na Bacia de Campos tendo por dia em média 340 pessoas a bordo, onde fizemos a pesquisa, e mencionaremos mais detalhes sobre a mesma. A plataforma é constituída de setor de produção, de perfuração, utilidades elétricas e de sistemas, o setor de acomodações (refeitório, sala de TV, sala de jogos, cinema, quadra de esportes, academia e os camarotes para repouso) e o setor administrativo.

As plataformas fixas têm uma estrutura que é fixa no fundo do mar. Nesta estrutura se apóia uma jaqueta que é fixada no fundo do mar. Nesta estrutura se apóia uma jaqueta e sobre ela, a plataforma propriamente dita, com todos os equipamentos e instalações de apoio.

As plataformas semi-submersíveis (SS, FPS e FPSO) são ancoradas da mesma forma que um navio de grande porte, possuem mecanismo de navegação e têm um sistema de controle de lastro para compensar a movimentação do mar e

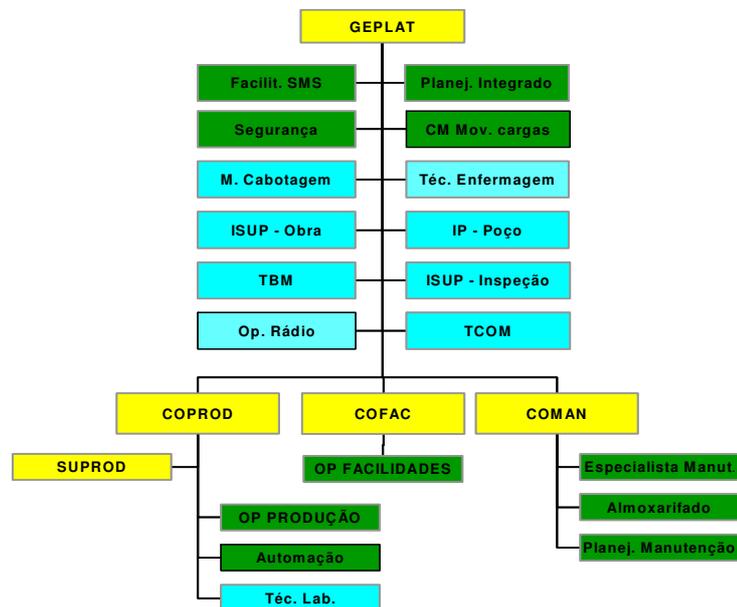
das mares, quando a mesma está ancorada. Nas plataformas mais novas o controle do lastro é feito automaticamente.

Uma plataforma de petróleo instalada em alto mar, é como se fosse uma fábrica em uma pequena cidade ao mesmo tempo com a peculiaridade de não se poder sair de lá, menos de um período de 14 dias. O trabalho invade e toma conta da vida das pessoas que lá são obrigados a conviver num misto de relação de trabalho e relações interpessoais, com diferentes culturas, ideologias, religiões, sentimentos, etc...

A Plataforma de Pampo está distante de 115 km da cidade de Macaé e 96 Km da cidade de Campos do Goytacazes, uma profundidade de 115 m da lamina d'água até o fundo do mar, tem um peso de 18100 toneladas, teve seu início de produção em 16 de setembro de 1984, e com previsão de produção até 2021, se não surgirem novas tecnologias que aumentem a capacidade de extração do petróleo, de maneira comercial

A Plataforma é dividida em módulos e pisos, sendo o Drilling deck (piso superior onde fica a parte da Sonda) Mezanino deck, Production deck (piso onde fica a cabeça dos poços), Cellar deck (piso onde fica as bombas de transferência do petróleo), e spider deck (último piso).

ORGANOGRAMA DE UMA PLATAFORMA FIXA



Organograma 1.

A responsabilidade sobre cada um dos sistemas da plataforma foi definida conforme a "Matriz de Responsabilidades" de forma que cada sistema tenha apenas um Coordenador ou Geplat responsável claramente definido e que não existam conflitos ou indefinição de responsabilidades sobre nenhum dos sistemas e conseqüentemente seus respectivos equipamentos. Através desta matriz, a plataforma foi dividida em áreas de trabalho como forma de delegação a cada pessoa que compõe a equipe do Coordenador responsável ou Geplat.

3.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS MARÍTIMA

No aeroporto, procuram no quadro o número e companhia aérea de seus vôos e se dirigem à fila de pesagem de passageiros e bagagens. A bagagem é limitada em peso (15 kg) e volume. Se quiser levar um violão, por exemplo, este terá que ser despachado em um vôo de carga posterior. Após a pesagem, aguarda-se em outra fila a vistoria da bagagem. Na vistoria, um segurança do aeroporto revira toda a bagagem à procura de drogas, bebidas, armas e outros produtos proibidos.

Durante o tempo aguardando no saguão do aeroporto o trabalhador revê os companheiros, telefona para casa, come um sanduíche, passa o tempo. Na chamada do voo se identifica com um documento, passa pelo comissário, é revistado por um segurança e tem acesso à área interna de espera. Este ritual transforma o trabalhador de cidadão em PAX (sigla de passageiro). Após algum tempo no ambiente ruidoso do aeroporto, é chamado para conferir se sua bagagem está no carrinho de carga e segue o comissário até o helicóptero. Neste, recebe o colete inflável, ajusta-o na cintura e assiste ao briefing de segurança do co-piloto. Entra no helicóptero instala o cinto de segurança e os protetores auriculares. O helicóptero é ligado, aquecido e parte para seu destino, deixando no sobrevôo a última imagem de terra nos próximos 14 dias. Ao chegar na unidade de destino, retiram o colete inflável e o protetor auricular externo, desatam o cinto de segurança e descem no heliponto. Recebem suas bagagens das mãos do recepcionista e cruzam rapidamente por seus colegas, aos quais estão substituindo, saudando-se por gestos ou conversas apressadas ao pé do ouvido, face ao ruído das turbinas do helicóptero. Guiados pelo enfermeiro ou técnico de segurança, adentram o casario da unidade e assistem ao briefing de segurança obrigatório. Recebem toalhas e sabonetes e se dirigem a seus camarotes para deixar bagagens e trocar de roupa. Iniciam um período de embarque com duração de 14 dias.

3.2.1) Principais Locais de Trabalho e seus Ambientes Físicos, Químicos e Biológicos

Neste item são descritos, os locais de trabalho da unidade de estudo.. A plataforma é dividida em sistemas e subsistemas como segue.

Produção de Petróleo

A) Finalidade principal

Hoje produzindo 24500 barris de petróleo por dia. É composto de vários equipamentos, (vasos separadores, máquinas tubulações, medidores de vazão, e outros), tendo dos operadores na sala de controle, dois operadores no piso do mezanino, operadores no piso do production deck e um no piso do cellar deck.

B) O Sistema de Geração Energia (SGE):

A energia, elétrica, é produzida por geradores, acionados por turbo geradores a gás, e monitorada e controlada por um subsistema de supervisão e controle.

Em termos de locais de trabalho o SGE é composto por 2 turbos geradores a gás, uma sala com gerador de emergência, 4 salas de distribuição de energia e uma sala de transformadores.

A produção de energia ocorre com 2 Máquinas, e uma com 2 moto-geradores. As Salas de Máquinas ficam no production deck. Tendo uma sala de controle dos turbo-geradores, onde é monitorado os indicadores das máquinas.

O Gerador de Emergência fica em uma sala com 02 painéis elétricos , 01 tanque de óleo lubrificante e 01 tanque de diesel. Nesta sala os fatores de risco são a eletricidade, a possibilidade de incêndio, explosão e vapores provenientes dos tanques de óleo e o trânsito em espaço restrito. Quando as máquinas estão operando o nível de ruído é de 99 Db, acima dos 85 Db fixados para 8 horas de trabalho (NR09), onde as pessoas que por trabalhão usam protetores auriculares.

C) Movimentação de cargas:

Composto de 3 quindastes, 1 elétrico e 2 a diesel. As cargas (caixas metálicas, containeres, tubulações, etc), recebidas dos rebocadores são armazenadas em baias no próprio convés, ou encaminhadas ao almoxarifado, área de sacaria, etc. composto de três guindaste, que são ainda usados para o embarque de pessoas, em cestas apropriadas, quando estas chegam de barco à plataforma. Os guindasteiros e os homens de área são os responsáveis pela movimentação das cargas. Os homens de área fazem ainda limpezas e serviços gerais.

As principais causas de acidentes nesta área são escorregamento, rolagem ou queda de cargas devido aos movimentos da plataforma, queda de objetos de planos elevados, manuseio de cabos de aço, queda de altura superior a 2 m, queda em piso escorregadio, exposição a produtos químicos nocivos, exposição a equipamentos energizados, ruptura de equipamentos pressurizados, esforço físico excessivo.

D) O Sistema de Perfuração:

O sistema de perfuração, que é muito importante, pois é através dessa atividade que perfuram novos poços, ou intervêm nos poços já existentes para melhorar sua produção, é composto por sistema de elevação, sistema de manuseio de tubulações, facilidades no drilling deck e sistema de fluidos.

O sistema de elevação é composto por uma torre de perfuração com capacidade, bloco de coroamento, compensador de movimentos, *top drive* com manipulador de tubos, *swivel*, catarina (bloco viajor) e gancho. Na plataforma de trabalho ficam a mesa rotativa, guincho de perfuração, *cathead* hidráulico, unidade de cabo auxiliar, 03 guinchos para elevação de pessoal (*man rider*), 02 guinchos de carga e 4 dispositivos diferentes de manuseio de tubulações (um plataformista mecânico, um com duas cabines de um braço manipulador).

Na plataforma de trabalho, onde geralmente se encontram de 7 a 8 trabalhadores, os principais agentes de riscos são: a) produtos químicos pressurizados em linhas de superfície; b) possibilidade de exposição a poeiras, vapores e gases; c) nível de ruído de 107 dB (22 dB acima do limite de tolerância), esforços físicos intensos em operações com chaves e marretas, exigindo força e posturas corporais de alta solicitação músculo-esqueléticas, o que é demonstrado pelo suor e cansaço decorrentes; e) possibilidade de explosão devido a escape de gás oriundo de influxo do poço; f) espaço restrito com riscos de escorregões, quedas, impactos de ferramentas e equipamentos pesados; g) projéteis oriundos de cabos sob tensão, ferramentas, objetos caídos do alto da torre, etc.

BOP (*Blow Out Preventer*), o qual é o principal equipamento de segurança do poço de petróleo, uma vez que permite o fechamento deste em casos de descontrole, evitando poluição ambiental e acidentes (exposição a alta pressão, incêndio, explosão) na plataforma. Outra função do BOP, de importância vital, é a desconexão de emergência.

Dada a sua importância o BOP pode ser acionado da superfície através de dois painéis independentes (um na cabine do Sondador e outro no escritório do Encarregado) ou por um sistema reserva acústico.

Sistema de Fluidos: este sistema permite o bombeio de fluidos por dentro da coluna que está no poço e retorno de fluidos pelo anular entre coluna e poço e outras operações com fluidos.

No sistema de fluidos, durante a perfuração, dois trabalhadores observam o funcionamento das peneiras, efetuam manobras, coletam amostras e inspecionam a sala de bombas. As peneiras e exaustores produzem ruído de 85 dB, o espaço físico é limitado, há exposição a produtos químicos dos fluidos e em alguns períodos o trabalho pode ser monótono.

O trabalhador tem à sua disposição macacão impermeável, botas impermeável de nitrila de cano longo, luvas de PVC de cano longo, proteção facial e filtros contra gases e vapores.

E) A Área de Manutenção:

A manutenção é composta por Oficina Mecânica, Oficina Elétrica, Oficina de Solda,

Oficina de Equipamentos Submarinos e Paiol de Tintas.

A Oficina Mecânica possui 01 tornos, 01 furadeira radial, 01 fresadeira, 02 máquinas de solda e ferramentas de mão. Trabalham na oficina 04 mecânicos, dois em cada turno de 12 horas, os quais efetuam também as leituras e inspeções nas salas de máquinas. Os mecânicos passam em média 8 horas por jornada na oficina, cujos principais riscos são: nível de ruído de 84 dB, inalação de gases, fumos e vapores em ambiente fechado, emissão de fagulhas, contatos com partes móveis de disco/rebolo, possibilidade de incêndio devido a máquinas e equipamentos energizados.

F) A Oficina Elétrica apresenta riscos de acidentes com eletricidade, devendo-se trabalhar no local com botas e luvas isolantes e com ferramentas isoladas.

A Oficina de Solda (calderaria) é usada pelos soldadores apenas para confeccionar peças. Na maior parte do tempo os soldadores estão realizando soldas, cortes e outras operações a quente nos mais variados locais da plataforma. Os riscos presentes são inalação de gases, fumos e vapores em ambiente fechado, emissão de fagulhas, contatos com partes móveis de disco/rebolo, explosão de cilindros de oxigênio, projéteis oriundos de corte, choque elétrico, luminosidade

excessiva (solda elétrica), contato com peças quentes. O ruído oriundo do meio externo é de 85 dB.

G) O Paiol de Tintas é ocupado pelos pintores, apenas o tempo necessário para misturar tintas, solvente e outros componentes. Além dos vapores dos produtos químicos existe o perigo de incêndio e explosão pois os mesmos são inflamáveis.

H) Almojarifado

O almojarife trabalha em um espaço muito restrito, das 06 às 18 h, além de atender a chamadas fora deste horário para recebimento de cargas ou fornecimento de materiais. O nível de ruído é de 80 dB. O almojarifado divide-se em várias seções como mecânica, elétrica, eletrônica, hidráulica, instrumentação.

I) Heliponto: 'é a área de pouso e decolagem de helicópteros, também usada para caminhadas quando o tráfego de aeronaves e as condições de tempo permitem.

J) Sala de Rádio:

Possui 01 rádio VHF marítimo, 01 rádio VHF aeronáutico, 01 SSB marítimo, 01 rádio beacon, 03 transreceptores portáteis VHF, 01 Fax, onde os dois rádiooperadores se revezam em turnos de 12 horas por dia, aparelhagem de sintonia de canais de TV.

O sistema de comunicação possui subsistema de chamada pública em todos os locais, exceto nos camarotes; subsistema de comunicação via satélite Brasilsat, 64 Kpbs, 4 canais de voz/fax e 2 canais de comunicação de dados; subsistema de recepção de televisão via satélite com 10 canais convencionais e 3 por assinatura.

L) Hotelaria:

A hotelaria é constituída por recepção, sala de *briefing*/cinema, refeitório, cozinha, paiol, camarotes, banheiros e sanitários, sala de recreação, sala de ginástica, lavanderia e enfermaria.

A cozinha, que prepara 04 grandes refeições e 01 lanche por dia tem como equipamentos 02 fogão industrial, câmaras frigoríficas, 01 geladeira e 02 fornos

industriais, todos elétricos, uma padaria completa. No turno do dia trabalham o chefe de cozinha 1 cozinheiro e dois auxiliares. No turno da noite trabalham o cozinheiro da noite, o padeiro e um auxiliar. Os riscos presentes referem-se a gordura quente, choques térmicos (calor dos fogões e fornos x frio do *freezer*) e cortes com facas e outros utensílios. A cozinha, o refeitório e o paiol situam-se no primeiro piso do módulo de acomodação.

O refeitório é um salão com mesas, rampa de fornecimento das refeições, balcão com frutas e doces, geladeira com leite e derivados, máquina de refrigerantes, cuba com sucos, cafeteira e máquina de gelo. No refeitório trabalha o saloneiro.

O paiol é constituído por um armazém e três câmara fria. No paiol trabalha de 06 às 18 h o paioleiro que controla o estoque dos gêneros alimentícios, materiais de limpeza e outros produtos. O principal risco são os choques térmicos. Tradicionalmente nas plataformas no domingo são servido churrasco.

Lavanderia: situada no andar superior do casario, possui três lavadoras e três secadoras, um balcão, quatro prateleiras.

M) Enfermaria:

Situada no andar superior do casario em sala com farmácia, leitos e equipamentos médicos, a enfermaria possui os recursos necessários para atendimento de emergências e para tratamento de doenças de menor gravidade. Em casos graves o enfermeiro aciona o Serviço Médico da Petrobrás que dispõe de helicóptero ambulância e de médicos embarcados em determinadas plataformas. Entretanto, o helicóptero ambulância não voa com tempo ruim e só o faz à noite em casos muito graves.

A Plataforma é certificada na ISO 14001 (Meio Ambiente) ISO 9001 (qualidade do produto) OSHAS 18001 (Segurança e Saúde) e tem uma carta de conformidade da norma SA 8000.

Possui um sistema de gerenciamento de resíduos, para sua coleta e destinação, todo resíduos são desembarcados, para reciclagem ou destinação adequada.

A questão de saúde é tratada desde o exame médico pré-admissional, passando pelos exames médicos periódicos do PCMSO (Programa de controle médico de saúde ocupacional) e pelo atendimento a bordo.

Quanto à relação entre alimentação, obesidade e outros problemas de saúde a cozinha oferece pratos alternativos e a enfermaria faz acompanhamento dos casos de obesidade, altas taxas de colesterol e similares. A ação dos enfermeiros limita-se a aconselhamento.

Camarotes (CAM): além de espaço para descanso do corpo um bom camarote deve oferecer oportunidade de privacidade para o trabalhador, como a plataforma já tem 22 anos e as instalações de acomodação tem sido reformadas para melhor adequação.

Em um contingente a bordo de 336 trabalhadores na Plataforma em estudo (Pampo), observa-se que 73 (22%) são trabalhadores da empresa Petrobrás, e 263 (78%) são das empresas contratadas, evidenciando o processo de terceirização nas atividades em plataformas na Bacia de Campos.

Gráfico comparativo entre trabalhadores de empresas contratadas e da empresa Petrobras

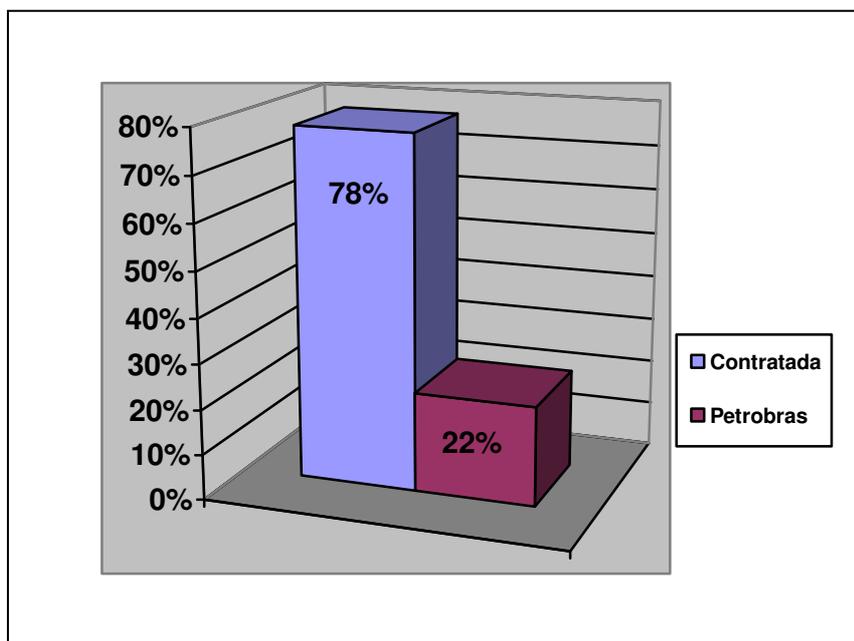


Gráfico 4.

Escala de trabalho

A Constituição Federal de 1988, dentre outras conquistas dos trabalhadores, introduziu, em seu artigo 7^a inciso XIV, a jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Os sindicatos petroleiros negociaram, para a Bacia de Campos, jornadas de 12 horas durante 14 dias, desembarque no 150 dia e mais 20 dias de folga.

Na jornada contínua de 12 horas os trabalhadores fazem suas principais refeições em 15 a 20 minutos, tendo direito ao adicional de repouso-alimentação.

Na Bacia de Campos o regime praticado pela Petrobras para seus trabalhadores é 14 por 21, isto é 14 dias de embarque e 21 de folga, já nas empresas contratadas é 14 por 14.

Constatou-se que os intermediários de mão-de-obra *offshore* praticam precarização das relações de trabalho como:

i) pagam salários bem inferiores aos das empresas que contratam diretamente seus empregados;

ii) desestabilização funcional, por não dar segurança no emprego pois o contrato pode acabar, sem o trabalhador ter um domínio da situação.

iii) não respeitam sequer o regime de 14 dias de trabalho por 14 dias de folga, pois algumas vezes os trabalhadores desembarcam de uma Plataforma logo a seguir embarcam em outra;

iv) não investem em treinamento e embarcam novatos sem a menor preparação prévia;

v) apresentam alta rotatividade, pois não dispõem de meios de retenção da mão-de-obra, uma vez que não abrem mão de seus lucros.

VI) Trabalham na escala de 14 por 14, diferente dos trabalhadores Petrobras.

VII) Poucos encargos sociais, alguns tem plano de saúde que nem sempre contemplam seus familiares.

Um aspecto crítico é a alta rotatividade, pois no trabalho *offshore* a mudança na composição das equipes é um fator causador de estresse no trabalho. O estresse

é agravado quando trabalhadores experientes são substituídos por novatos, pois sabe-se que a segurança fica comprometida.

Constata-se que a Petrobras tem feito pressões para se ter avanço na responsabilidade social das empresas contratadas ao implantar a norma SA 8000, Responsabilidade Social, onde as empresas que se relacionam com a mesma se comprometem em cumprir os requisitos da norma.

Houve uma melhora, porém está aquém de dar uma satisfação aos trabalhadores terceirizados.

Ainda uma forte divisão existente entre os funcionários da Petrobras e os das empresas prestadoras de serviços. Esta divisão indica uma assimetria, em que os primeiros se consideram em situação vantajosa em relação ao segundo grupo, sendo por sua vez encarados de forma crítica pelos empregados terceirizados. Assim, a estabilidade, a boa remuneração e a experiência do serviço nas plataformas servem mais uma vez como base para a desconfiança que nutrem os trabalhadores Petrobras que se afirmam como os únicos verdadeiros petroleiros - em relação aos empregados de outras firmas.

E as mulheres, dentro deste sistema? Na plataforma de estudo dos 336 a bordo há 6 mulheres embarcadas, 2 operadoras da Petrobras 2 Técnicas de instrumentação e 1 saloneira da Hotelaria e 1 engenheira na área da sonda

A convivência extensa e intensa em alto mar entre este grande número de homens (cada plataforma tem uma média de 180 trabalhadores) cria também uma figura fantasmática que exerce um papel regulador, talvez catártico, para as masculinidades locais, no sentido de catalisar a alteridade e servir portanto como referência para a construção da identidade

A esta maciça presença masculina se soma um regime de trabalho especial, que estabelece turnos de 14 dias ininterruptos de trabalho por 14 ou 21 de descanso, nas plataformas marítimas, só alcançáveis após 40 minutos de helicóptero em média. Isso significa, no dizer de vários entrevistados, um ambiente de confinamento, um chegou a dizer que se tratar de prisão remunerada

O fato de ser um embarcado , inclusive, agrega 150% a mais no salário-base para funcionários da Petrobras admitidos até 2002 e 112 % posterior a essa data, já das empresas contratadas a maioria, ganha 55 % a mais em algumas podem ser elevado esses adicionais dependendo da política da empresa.

3.2.2 Condições de trabalho e riscos de acidentes em plataformas de petróleo

Nas plataformas de petróleo, sistemas complexos em termos de tecnologia e organização do trabalho, as condições de trabalho são perigosas, resultando em acidentes de trabalho e, por vezes, em verdadeiras catástrofes

Na história da exploração do petróleo na Bacia de Campos há o registro de catástrofes como os acidentes ocorridos na Plataforma de Enchova em 1984 e 1988. O primeiro resultou em 37 óbitos imediatos; o segundo, na destruição total do convés e da torre, totalizando um prejuízo de 500 milhões de dólares (SINDIPETRO-NF, 1997), e afundamento da P-36 em 2001, resultou em 11 óbitos. A memória de acidentes como o da Plataforma de Enchova em 1984, a de P-36 em 2001, bem como o da Plataforma de Piper Alpha (no Mar do Norte, em 1988), o qual resultou no óbito de 165 dos 228 trabalhadores presentes no dia do acidente (72% do contingente) simbolizam o grande potencial de perigo que existe nas plataformas de petróleo e exigem que instituições públicas de pesquisa, junto com instituições dos poderes executivo, legislativo e judiciário relacionadas à saúde do trabalhador, permanentemente, levem em consideração o que vem ocorrendo tanto na Bacia de Campos como em outros estados onde há exploração marítima de petróleo, não cabendo omissões quando o que se encontra em jogo é a saúde e a vida de milhares de trabalhadores, tanto como o bem estar de suas famílias.

Por suas características intrínsecas, o trabalho nas plataformas inclui uma ampla diversidade de atividades tais como partidas de instalações e produção; paradas e redução da produção; manuseio de equipamentos e materiais perigosos; controle manual do processo; monitoramento da produção por sistema supervisório; manutenções preventivas e corretivas; limpezas de máquinas e equipamentos; transporte de materiais; operações manuais e mecânicas de levantamento de cargas; inspeções e testes de equipamentos; transporte marítimo e aéreo; cozinha; limpeza; construção e reforma, entre outras. Isto faz com que nas plataformas de petróleo se conjuguem de forma única os riscos típicos de muitas atividades de produção e manutenção industriais de refinaria, tratamento e 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 (helicópteros) e marítimos, de construção civil nas atividades de reparo, construção e reforma, de mergulhos rasos e, principalmente, profundos, entre outros. Este conjunto de atividades se conjuga com um sistema tecnológico em que as partes e unidades se encontram bastante próximas, exigindo-se bastante cuidado e atenção nos sistemas de isolamento. Válvulas corretas devem ser fechadas, flanges devem ser colocados e cada isolamento cuidadosamente controlado em altos padrões. Se isto não ocorre, há o risco de que hidrocarbonetos à alta pressão possam vaziar e encontrar uma primeira chama ou faísca provenientes do próprio trabalho, gerando acidentes com conseqüências muito sérias .

Estas características fazem com que todas as atividades de trabalho, em todas as etapas, contenham riscos intrínsecos e variados, resultantes de uma estreita correlação e de uma potencialização recíproca entre os fatores técnicos, as condições humanas e as variações do ambiente natural.

O trabalho em unidades de processo como as plataformas de petróleo pode ser compreendido por quatro aspectos que se inter-relacionam e o caracterizam. Ele é simultaneamente contínuo, complexo, coletivo e perigoso. Contínuo, já que a produção flui durante as 24 horas do dia ao longo do ano, exigindo o revezamento de vários grupos de trabalhadores para acompanhamento da mesma. Complexo porque as diversas partes do sistema tecnológico se encontram interligadas numa estrutura de rede que impede que se possua um controle total do sistema, sempre sujeito a um certo grau de imprevisibilidade e de desencadeamento de efeitos do tipo dominó em caso de incidentes e acidentes. Coletivo porque o funcionamento da unidade só é possível pelo trabalho de equipes em que as atividades são altamente interdependentes. Perigoso porque está relacionado ao processamento de hidrocarbonetos que evaporam, incendeiam-se ou explodem, ao uso de compostos químicos tóxicos para os homens e para o ambiente e à operação de máquinas e equipamentos que podem desencadear acidentes poderosos, com o potencial de causar múltiplos óbitos e lesões.

Assim sendo, para que se compreenda a natureza dos problemas de segurança no trabalho em plataformas de petróleo é importante que se tenha em conta os seguintes aspectos que o caracterizam, os quais, segundo o relatório "Segurança do Trabalho em Instalações Petrolíferas no Mar e Assuntos Conexos", da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1993) são: a) uma ampla série de

atividades perigosas que se realiza em um espaço de trabalho bastante reduzido; b) os trabalhadores das plataformas não só têm de trabalhar, mas também viver em contato permanente com os riscos; c) as situações de perigo de incidentes e acidentes se agravam pela presença de hidrocarbonetos, de modo que se colocam dificuldades no tempo requerido para evacuar o pessoal em condições de segurança, acrescentando-se ainda os relacionados possivelmente ao mau tempo no mar; d) há uma grande variedade de empresas e de gestão do trabalho que atuam no ambiente confinado das plataformas associado a um grande número de trabalhadores em regime de subcontratação, muitos dos quais devem mudar continuamente de local e de atividade de trabalho; e) as dificuldades de regulamentação de numerosas instalações móveis e que requerem critérios particulares, especialmente para reduzir ao mínimo as duplicações e evitar conflitos entre as legislações municipal, estadual e federal, além de convênios marítimos internacionais. A diversidade de atores e instituições reguladoras e fiscalizadoras como, por exemplo, a Marinha e diversos órgãos públicos nas áreas da saúde, do trabalho e do meio ambiente, além dos poderosos interesses políticos e econômicos envolvidos tornam mais complexas as atividades de regulamentação e fiscalização na área.

CONCLUSÃO

Esta dissertação teve como objetivo estudar as repercussões do confinamento dos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos. Por meio da descrição e análise do contexto macrosocial da atividade de perfuração de poços e produção de petróleo, das condições de trabalho, da organização e natureza do trabalho, da gestão da força de trabalho, das relações interpessoais.

A atividade petrolífera *offshore* se expandiu muito, em nível mundial, na década de 1970, apresentou graves problemas sociais, incluindo acidentes e sinistros (acidente de maior proporção), na década de 1980. Sofreu profundas modificações, por pressões da sociedade, na década de 1990 e inicia o novo milênio trazendo preocupações aos trabalhadores por conta de pressões por reduções de custo.

A história da perfuração de poços de petróleo no Brasil mostra que, de uma total dependência estrangeira até a década de 1960, o país atingiu um máximo de capacidade própria na década de 1980, através das unidades de perfuração marítima operadas pela Petrobrás, e apresenta, atualmente, tendência de total privatização com o país cedendo espaço e conquistas tecnológicas às grandes corporações multinacionais.

A produção ideológica neoliberal, patrocinada pelo Estado, determina as políticas macroeconômicas e permeia pela sociedade e pelas organizações, criando um sentimento econômico anti-estatal e inibindo a reação dos empregados da Petrobras.

O modelo econômico passou de monopólio estatal para um modelo de mercado que reserva ao Estado os papéis de formulação de políticas, regulação, fiscalização e controle. A atuação mais flexível da Petrobras por meio de parcerias e a entrada de dezenas de outras empresas no mercado nacional trouxe grandes dinamismos e expectativas em todos os segmentos e na atividade de perfuração de poços em particular.

Constatou-se nesta pesquisa que os intermediários de mão-de-obra *offshore* praticam precarização das relações de trabalho em relação a salários, assistência médica, treinamento e desenvolvimento e regime de folgas. A alta

rotatividade e o despreparo dos trabalhadores terceirizados constituem fatores de risco para a segurança e saúde destes e de todos a bordo.

No nível político social o Estado detém quase todo o poder, enquanto as organizações sindicais e as associações profissionais tentam se posicionar no atual cenário e buscar alternativas viáveis.

O grande aumento da arrecadação de *royalties* da Bacia de Campos gerou, para um grupo de nove municípios do Estado do Rio de Janeiro, tamanha renda, que estes passaram a ser chamados de “Emirados Fluminenses”. A má aplicação desta renda tem trazido pertinente preocupação a vários agentes do trabalho.

A exploração de petróleo notadamente nas lâminas de águas ultra profundas, é globalizado, em crescimento, dominado por grandes corporações, com rápida evolução tecnológica, clientela complexa, com intensa atuação de *lobbies* políticos e com ambiente social cada vez mais exigente em relação ao meio ambiente e segurança.

Verificou-se que o ambiente de uma plataforma marítima apresenta vários riscos de acidentes de trabalho, uma ampla gama de agentes físicos, químicos e biológicos que podem causar doenças profissionais e riscos ergonômicos decorrentes de locais e ferramentas impróprios.

A organização do trabalho foi abordada em termos da natureza do trabalho, das tarefas e da auto-avaliação dos trabalhadores da unidade de estudo.

A análise da natureza do trabalho em unidades de perfuração marítima, revelou seus aspectos de trabalho perigoso, pesado, complexo, contínuo, coletivo e confinado.

A análise da gestão da lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real demonstrou o risco do sofrimento no trabalho nas unidades geridas por sistemas altamente normatizados.

Os aspectos do confinamento em alto mar que podem causar perturbação psicossocial foram abordados por meio de observação participante e depoimentos dos trabalhadores, além das referências sobre o tema. Dentre os principais aspectos destacam-se: i) o confinamento espacial e a repressão ao desejo de ir e vir; ii) a proximidade entre os locais de trabalho e as acomodações para descanso, sono e lazer; iii) a convivência em um ambiente com alta carga de avisos e adestramentos

de segurança; iv) a compulsoriedade de relacionamentos e a impossibilidade de isolamento; v) a alteração do modelo de família, com transferência de tarefas e responsabilidades para as esposas e comprometimento do trabalhador em seus papéis de pai, esposo e cidadão; vi) a percepção de ameaça decorrente da independência da esposa, as restrições de contato com a família e o risco de ruptura do casamento; viii) a convivência em um ambiente exclusivamente masculino, onde a mulher, quando aparece, o faz como um agente perturbador; ix) a preocupação com a fidelidade das esposas; x) a sensação de redução do tempo de vida.

Os fatores mais adversos do trabalho dos petroleiros em plataforma petrolífera são: i) os aspectos psicossociais desfavoráveis do confinamento em alto mar, traduzidos principalmente na saudade e preocupação com a saúde e segurança da família; ii) as solicitações do trabalho em turno, com destaque para a redução da duração e qualidade do sono quando trabalhando no turno da noite; iii) o descompasso com a sociedade, onde os longos períodos embarcados impedem a continuidade da participação social dos trabalhadores e as folgas, ditas longas, acabam sendo curtas em termos de proveito, ao se computar a defasagem com os horários da família e da sociedade, o acúmulo de problemas domésticos, a duração e cansaço das viagens e a tensão de pré-embarque, a qual constitui o período de maior sofrimento para o trabalhador e sua família; iv) a exposição a um ambiente de alto risco à segurança e à saúde; v) a lacuna entre as expectativas criadas e as compensações obtidas, pois os altos esforços dos trabalhadores não são proporcionalmente recompensados, em termos de remuneração e prestígio social; as leis do mercado parecem só funcionar contra os trabalhadores, o que gera perplexidade e frustração.

Conclui-se que apesar dos pontos negativos apresentados em termos de confinamento do trabalho offshore, da falta de segurança, dentre outros, há também que se destacar que a Petrobrás atua como fonte de desenvolvimento, não apenas em termos de localidades ressarcidas pelos royalties, mas, também, em termos de desenvolvimento do país, já que a mesma gera empregos diretos e indiretos, eleva a capacidade das cidades onde possuem poços, fazendo com que as mesmas por meio dos recursos adquiridos possam melhorar as condições de vida da população e criar meios e incentivos para que as cidades busquem seu próprio desenvolvimento.

Outro fator importante é que através da alta tecnologia utilizada pela Petrobrás para alcançar a auto-suficiência de petróleo, a mesma consegue no mercado brasileiro e no mercado internacional manter-se soberana, fazendo com que o país seja independente, mantendo com isso sua própria soberania.

Mas, vale ressaltar também, que o trabalhador offshore, apesar de sua tarefa árdua recebe da Petrobras recursos para administrar sua vida pessoal, que nenhuma outra empresa possui. Apesar de que seus salários não sejam compatíveis com a realidade os benefícios ofertados pela mesma consegue “suprir” as necessidades de cada trabalhador offshore.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILLI, Pablo, org. Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?; ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 2ª edição, São Paulo, Cortez, 1995.

BERGAMINI, Cecília W. A difícil administração das motivações. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, v. 38, n. 1, p. 6-17, 1998.

BERGER, LP & LUCKMANN, T. A Construção Social da Realidade. Petrópolis: Vozes, 1998.

BOWDITCH, James; BUONO, Anthony. Aplicações organizacionais: diagnóstico, técnicas, gerência participativa e inovações no trabalho. in: Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 1992.

BRAVERMAN, H. Trabalho e Capital Monopolista - A Degradação do Trabalho no Século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

CHOUERI, N. Jr. Equipes de Perfuração Marítima - Uma Análise das Condições de trabalho e de Produtividade. Campinas, 1991 Dissertação (Mestrado em Engenharia de Petróleo) - Faculdade de Engenharia Mecânica - UNICAMP.

DA MATA, R. Relativizando. Uma Introdução à Antropologia Social. Rio de Janeiro: Ed. Rocco, 1987.

DE MASI, D. A Sociedade Pós Industrial. 2ª ed., São Paulo: SENAC, 1999.

DEJOURS, Christophe. O Fator Humano. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEJOURS, Christophe et al. Por um trabalho, fator de equilíbrio. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v 33, n 3, p. 98 - 104, mai/jun 1993.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. A loucura no trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho. 5ª ed., São Paulo: Cortez, 1996.

DUTTON, J.; DUKERICH, J.; HARQUAIL, C. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, v. 1, p. 239-266, 1994.

ENRIQUEZ, E. A organização em análise. Petrópolis: Vozes, 1997.

FLEURY, M.T.L e FISCHER, R.M., Cultura e Poder nas organizações. São Paulo: Ed. Atlas, 1990.

FLEURY, M.T.L et al. Entre a Antropologia e a Psicanálise: Os Dilemas Metodológicos da Investigação da Cultura Organizacional. In: ENANPAD, 20, p.143-160, Angra dos Reis, 1996.

FLEURY, M.T.L. Cultura Organizacional - os modismos, as pesquisas, as intervenções: uma discussão metodológica, Revista de Administração, janeiro/março, 24(1), p.3-9, São Paulo, 1989.

FLEURY, M.T.L. Estórias, mitos, heróis – cultura organizacional e relações de trabalho, RAE, Rio de Janeiro. V.27, n.4, p. 7-18, out/dez 1987.

FRIEDMAN, Georges. O trabalho em Migalhas. Editora Perspectiva, Rio de Janeiro, 1983.

GALBRAITH, J. K. O Novo Estado Industrial. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

GALBRAITH, J.K., A Sociedade Justa - Uma Perspectiva Humana, Rio de Janeiro: Campus, 1996

GARAY, A.B.S. Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: Algumas Considerações Críticas. Porto Alegre: UFRGS, 1998.

GRAMSCI, A. Maquiavel, a política e os estado moderno. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1976. Parte 6: Americanismo e fordismo, pág. 375-413.

MACHADO, Hilka Vier. Identidade organizacional: um estudo de caso no contexto da cultura brasileira. RAE electron., São Paulo, v. 4, n. 1, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482005000100012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 Nov 2006. doi: 10.1590/S1676-56482005000100012.

MARTINS, J. F. G. Vivências dos Trabalhadores nos Processos Participativos: A busca do sentido da vida. VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, ABET, 1999.

MARX, K. O Capital - Crítica da Economia Política. São Paulo: Abril Cultural, 1983.V.1

masculinidade. Lisboa, Fim de Século, 1995.

MATRAJT, Miguel. Prevenção de estresse ocupacional em linha de montagem: um estudo de caso mexicano. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, v. 33, n. 5, p. 98-108, 1993.

MAZZILLI, C. e AGRA, C. Análise das Ações Mediadoras Existentes no Processo de Reestruturação Produtiva da PETROBRAS. In: ENANPAD, 1998.

MORGAN, G. Imagens da organização. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, Paulo Roberto. Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente. Rio de Janeiro: Record, 1993.

NORONHA, E. G. O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil. Dados-Revista de Sociologia, Rio de Janeiro, v. 43 nº 2, 2000.

PAGÉS, et al. O Poder das Organizações. São Paulo: Atlas, 1987.

PESSANHA, R. M., 1994. O Trabalho OffShore - Inovação Tecnológica, Organização do Trabalho e Qualificação do Operador de Produção na Bacia de Campos, RJ. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Coordenação dos Programas de Pós-Graduação de Engenharia, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

REVISTA PETROBRAS. Esses homens e suas máquinas maravilhosas. Rio de Janeiro, n. 89, ano 9, março de 2003, p. 12-17. SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise hi.

RIFKIN, J. O Fim do Trabalho. In: O Fim dos Empregos - O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makrom Books do Brasil, 1995.

SILVA, J.F. S. A influencia nas relações do homem offshore. Campos do Goytacazes, 2004 Monografia (Graduação em psicologia) - Faculdade Estácio de Sá.

SILVA, V. S. Os Transtornos Mentais que Acometem os Embarcados. Macaé: SINDIPETRO-NF, Departamento de Saúde, Meio Ambiente e Tecnologia, 1997.

WHETTEN, D. A.; GODFREY, P. C. Identity in Organizations, building theory through conversations. London: Sage, 1998.

WWW.ROYALTIESDOPETROLEO.COM.BR

YERGIN, D., Petróleo - Uma História de ganância, dinheiro e poder. São Paulo: Ed. Scritta, 1994.

ANEXOS



*“Dizem que sonhar é ingênuo, e daí?
Um sonho que um dia parecia tão distante...
Um sonho que um dia não passava de um faraônico castelo,
cujas bases tímidas iam se despontando em devaneios.
Um sonho que, aos poucos, seus contornos foram se tornando mais e mais nítidos,
e que agora assumiu proporções grandiosas. Chegou a hora! Tudo está muito real .
É hora de parar de sonhar para compartilharmos juntos a alegria de realizar o nosso
tão almejado anseio.”*

QUESTIONÁRIO

Foi elaborada uma pesquisa contendo um questionário e entrevistas multifocais na Plataforma de Pampo localizada na UNBC da Bacia de Campos dos Goytacazes, junto a 24 trabalhadores BR (Petrobrás). O trabalho apresenta-se como descritivo, qualitativo e de campo. O questionário foi realizado da seguinte forma: foram elaboradas 15 perguntas compostas de sub-itens, já a entrevista constou com a presença de 6 trabalhadores contendo perguntas onde buscou-se analisar o grau de satisfação e insatisfação dos entrevistados. A pesquisa elaborada, também, procurou detectar as dificuldades de trabalho offshore, assim como, apontar o grau de satisfação dos trabalhadores, mesmo diante dos problemas enfrentados diariamente, tanto no que refere-se ao período em que está embarcado, quanto ao período em terra junto a seus familiares.

“O trabalhador *offshore* e suas particularidades na Bacia de Campos, RJ”.

Total de questionários respondidos: 24

Data da pesquisa: Agosto a outubro de 2005

1 - Escolaridade (grau/quantidade de trabalhadores offshore/porcentagem)

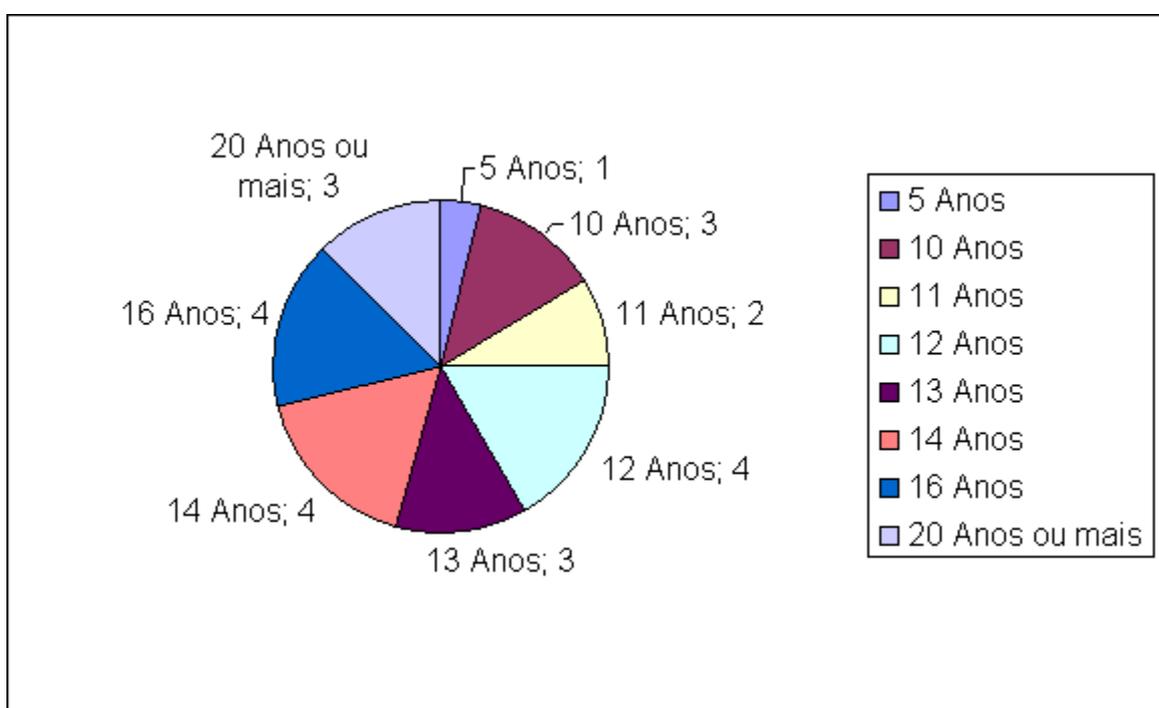
1º Grau	1	4%
2º Grau	18	75%
3º Grau	5	21%

2 - Tempo de emprego (Período/quantidade de funcionários)

10 Anos	4
11 Anos	4
12 Anos	4
13 Anos	3
14 Anos	5
20 Anos	4

3 - Tempo de trabalho embarcado (período/quantidade de funcionários)

Tempo de trabalho embarcado (período/quantidade de funcionários)	
5 Anos	1
10 Anos	3
11 Anos	2
12 Anos	4
13 Anos	3
14 Anos	4
16 Anos	4
20 Anos ou mais	3



4 - Coloque em todos espaços o numero correspondente a freqüência com que ocorrem no exercício de suas funções, as seguintes situações. Obs: a média apresentada refere-se ao somatório dos 24 funcionários que responderam ao questionário.

	Freqüentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
() Trabalho Tranquilo	0	16	7	0
() Trabalho que traz satisfação gratificante	1	15	5	0
() Trabalho em locais perigosos	22	1	0	0
() Cansaço no dia da virada	23	0	0	0
() Ruído que incomoda	17	5	0	0
() Calor ou frio alternados choque térmico	20	4	0	0

5 - Existem dificuldades para passar ou receber informações exatas sobre TUDO que você precisa saber para realizar bem e com segurança seu trabalho? Coloque em todos os espaços entre parenteses o numero correspondente à freqüência com que ocorrem estas dificuldades:

Só para turnos

	Freqüentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
() Sono na passagem do turno	12	4	3	0
() Cansaço no final do turno	15	3	0	0
() Colega iniciando o turno já vem cansado	4	10	4	0

6 - Na sua opinião, se fosse reduzido o numero de pessoas na plataforma o que aconteceria? Marque com X todas as alternativas que julgar conveniente:

- 1 () Todos teriam que trabalhar mais20.....83%
- 2 () Poderíamos dividir as tarefas sem muitos problemas.....2.....8%
- 3 () Seria bom pois aumentaria o espaço e conforto.....3.....12%
- 4 () Seria prejudicial a segurança da Plataforma.....20.....83%
- 5 () É possível desde que haja treinamento.....10.....42%
- 6 () A idéia é muito boa.....0.....0%
- 7 () Deve haver discussão em todos os níveis antes desta decisão24.....100%
- 8 () A idéia é muito ruim10.....42%

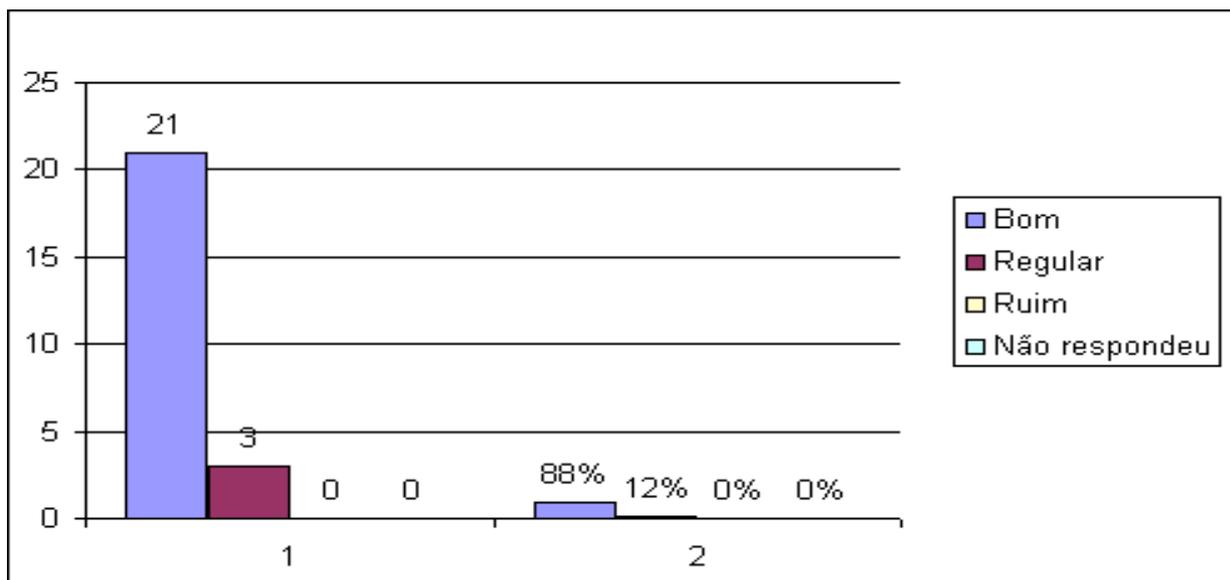
7 - Clima social na Plataforma

7.1 Como você classificaria seu relacionamento com colegas da Petrobrás? (quantidade de funcionários/porcentagem).

Bom	21	88%
Regular	3	12%
Ruim	0	0%
Não respondeu	0	0%

7.2 Com colegas de empreiteiras?

Bom	21	88%
Regular	3	12%
Ruim	0	0%
Não respondeu	0	0%



ENTREVISTA

Domingo, 11 de junho de 2005.

Entrevista com 6 (seis) Funcionários Offshore.

O trabalho de *Offshore* (funcionário da Petrobras) o quê o confinamento causa a esse trabalhador

1- Entrevistado off-shore

Você tem o aspecto familiar e o aspecto social, que é o mais agravante porque você tem um pessoal que fica longe de casa 14 dias entre viagem de ida e vinda, fica uns 18 dias fora de casa. Quem tem filho pequeno, perde muito, pois perde o crescimento do filho, e um outro aspecto importantíssimo salientar que é as pessoas que são casadas e que sua esposa não tem um devido conhecimento e habilidade de resolver alguns problemas que talvez apareça como, por exemplo, saber procurar um médico, e com o filho, devido a isso, por qualquer problema liga para o marido. Ele está distante como vai resolver?

Isso acaba influenciando no trabalho dele, eu mesmo conheço muitas pessoas que tem esse problema. Às vezes, isso acontece porque o próprio não dá

liberdade para mulher agir, ele quer tudo controlado por ele, mas controlar à distância é muito difícil, principalmente, quando é um assunto de saúde ou quando a criança cai e se machuca e que precisa levar no Posto Médico, muitas vezes acontece da criança precisar levar um pontinho, que é uma coisa pequena se torna o fim do mundo, criando com isso, uma série de dificuldades, por quê? Porque ele está ausente e na maioria das vezes, tem carro mais a esposa não sabe dirigir e acaba dependendo dos outros.

Então tudo isso infelizmente influência demais na vida do homem offshore. Em relação ao aspecto econômico – a falta de dinheiro.

Porque você observa aí que no decorrer dos anos o salário da Petrobras estagnou, imagina o que aconteceu com as demais empresas? Eu me lembro muito bem quando comecei a trabalhar em 1978, o salário de um contratado dava para ele sobreviver com folga, viver muito bem, comprava-se de tudo. Hoje, não dá, eu posso tirar por mim mesmo, nos altos auge da Petrobrás você podia andar de Dodge Dart, um carro que fazia 5 Km por litro. Com 100 litros andava muito e não havia preocupação em abastecer, não tinha problema, saía para passear, ficar nos melhores hotéis, tudo com folga. Hoje trabalhando na Petrobrás com um salário relativamente bom você não tem condição para fazer isso. Então, realmente as coisas começaram a ficar apertada em todos os níveis, é claro que as empreiteiras em pior situação.

Têm empreiteiras com uma situação boa (Falcon, Schlurberger, Halliburton) e umas com uma situação péssima (hotelarias), você não tem meio termo. O contratado (todos estão na mesma faixa salarial) raso ganha mal, o técnico ganha bem, às vezes, é até mais do que um técnico da Petrobrás. Mas, a grande força de trabalho não está no técnico e sim, no contratado.

E, é nos contratados que você tem o sacrifício maior, ele ganha mal, e têm mais despesas, está sempre devendo ou está pendurado no cheque especial, ou na mão de agiota, e isso vai determinando o que a própria vida familiar sofre. Você tem um índice de separação, dentro da vida *offshore* esse índice é muito grande, basta você olhar dentro da própria empresa. Aí você já tem um ponto negativo, isso porque você vê um monte de criança de pais separados. De maneira que nem sempre ele vai ter uma vida perfeita e isso é um aspecto muito sério e só vem se agravando, a gente não tem visto nenhuma melhora, nem na grande família Petrobrás. Quero

dizer, não faz muito tempo a Petrobras instituiu uma parte do RH dela só para cuidar de famílias separadas, mostrando assim que era tanta gente e que eles não estavam conseguindo atender e por isso eles tiveram que montar um setor só para isso. Mostrando assim que alguma coisa não vai bem, e isso é uma coisa que tem que ser revista com bastante atenção e em um universo bastante curto, porque a tendência não é estabilizar, a tendência é sempre ir piorando. E isso a gente fala por ver acontecer dentro da nossa própria empresa, do que a gente acompanha a cada dia. Imagine o que está acontecendo nas outras empresas que não tem o mesmo suporte médico, não tem o mesmo suporte técnico que temos? Então isso causa um impacto muito grande.

Você pode notar em Macaé, foi feito uma propaganda enganosa em cima da cidade, por que enganosa?

A Emissora GLOBO fez uma reportagem dizendo que Macaé era o oásis de empregos e de alta rentabilidade. O que sabemos perfeitamente bem é que isso é mentira, isso é coisa para simplesmente encher jornal, pois não é a verdade, eles só mostraram os bairros nobres de Macaé, não mostraram as comunidades, não mostraram as pessoas pedindo emprego, as filas dos desempregados, nada disso foi mostrado, mostraram apenas o lado bonito e bom de Macaé. E, essa reportagem vai para todos os tipos de mídia, atingindo o Brasil de norte a sul, sem contar os estrangeiros.

O telespectador que assisti e que está desempregado em outro lugar, fica logo animado, oh! Macaé, eu vou para lá, agarra a família e vêm, quando chega , encontra outra realidade, porque não tem emprego para ele. Ainda mais se ele não tiver uma qualificação específica, acaba por agregar-se a mais um desempregado que é pior ainda.

E o que foi apresentado, acaba não especificando que o trabalhador para conseguir um emprego, numa dessas empresas (dentre várias existentes em Macaé) precisa de uma formação técnica? Mas, a fala é menor do que a imagem.

Nessa mesma reportagem foi mostrado também o caso de um trabalhador da Construção Civil, que tinha um casarão imenso e uma porção de casas, ele era pedreiro veio para Macaé e ficou rico. Ai algumas pessoas que o conhece diz que ele era um sortudo, que ele acabou de comprar um terreno que não tinha valor nenhum e que valorizou. E realmente, a gente sabe que isso aconteceu muito em

Macaé. Mas, isso aconteceu com quem veio para Macaé a 25 anos atrás com dinheiro no bolso, não veio aventurar, ele veio para investir, comprou o terreno com dinheiro de “comprar pipoca”, e isso aconteceu, ele investiu pesado e lá na frente depois de 10 anos ele reverteu aquele dinheiro numa fortuna, isso aconteceu com certeza.

Bem, têm algumas perguntas que gostaria de fazer a vocês. Como por exemplo: sua idade? E quanto tempo trabalha embarcado?

1- Tenho 54 anos de idade, 27 anos de trabalho embarcado.

2- Tenho 50 anos de idade e, trabalho a 22 anos embarcado.

3- Tenho 39 anos e 3 anos de trabalho embarcado.

4- Tenho 49 anos 17 anos de trabalho embarcado.

5- Tenho 45 anos e 21 anos trabalhando embarcado.

Por que trabalha embarcado?

Entrevistado nº. 01 – Da minha parte foi uma imposição inicialmente porque eu comecei a trabalhar no Petróleo em uma empresa americana, e eu tinha que organizar 3 (três) Plataformas aqui na Bacia, ai viram o meu desenvolvimento em todas as plataformas, em todas as áreas, desde a área de materiais até a área de manutenção, e comecei então a abraçar essa parte de organização de plataforma, na parte de materiais propriamente dito, o que entrava, o que saia, o que chegava, a importação, a necessidade de manutenção e depois entrando na Petrobrás eu continuei na expansão, só que embarcado. Eu optei trabalhar embarcado porque a situação da Petrobrás em terra era muito ligada a grupos, no bom português “panelinha”, se você não faz parte das panelinhas certas, você não consegue realmente progredi dentro da empresa. Já embarcado pensei que eu poderia ter um universo onde desempenharia o meu trabalho seriamente e claro junto com isso uma melhor remuneração, sendo que eu vindo de uma Empresa Americana para Petrobras tive uma queda muito grande e só consegui repor isso quando vim trabalhar embarcado. E, assim, com mais um ano vou estar me aposentando e hoje poderia dizer que não trabalharia mais tempo embarcado, pois já estou cansado. São muitos anos enfrentando não só o embarque, mas também as

conseqüências do embarque e têm conseqüências que com a idade ela vai pesando cada vez mais. Assim, eu considero que estou na reta final em termos de trabalhar embarcado, provavelmente não encerrando a minha carreira no Petróleo, mais para trabalhar embarcado, sim.

E o que gosta e não gosta em trabalhar embarcado? Eu creio que você só tem que gostar, porque se não gostar é melhor não trabalhar nessa situação. Pois, para você trabalhar embarcado e não gostar, você vai causar um conflito consigo mesmo, e isso vai prejudicar seu trabalho, seu relacionamento. Quando você desembarca vai causar uma série de problemas, inclusive problemas psicológicos. Por isso, acho que a pessoa que trabalha embarcado tem que em primeiro lugar gostar de embarcar, quem não gosta, não deve continuar embarcando porque não vai fazer bem.

Conhece alguém que não gosta e consegue levar isso?

Eu não conheço, eu conheço pessoas que realmente trabalham embarcado por que a remuneração é necessária, porque se ele não fizer isso, ele não consegue arcar com todas as suas expectativas de vida particular, muitos tem crianças fazendo faculdades, pensa em trocar de carro, tudo isso é muito difícil. Então, ao fazer isso a pessoa está se impondo ao trabalho que pode se dizer forçado. Psicologicamente forçado. Se a gente for olhar no histórico da própria empresa que há um grande contingente de afastamentos com problemas psicológicos. Se for ver caso a caso, verá o que aconteceu com cada pessoa. A pessoa veio trabalhar embarcado, trabalhou um período de tempo em um determinado esquema de trabalho que ele estava habituado, ai este esquema forçosamente por imposição da própria empresa, vai mudando, vai se modernizando, vai aumentando quantidade de papel, de responsabilidade, onde esta pessoa não estava ainda devidamente preparada para isso. E às vezes, o que acontece?

Ele vem a ter um colapso, muitas vezes esse colapso não é aparente, às vezes ele é disfarçado na folga por excesso de fumo, por excesso de bebida e o desequilíbrio familiar. Tendo assim, várias maneiras de se apresentar. E muitas vezes a própria pessoa não tem consciência de que aquilo é que está sendo o reflexo do trabalho dele, ele precisa de ajuda, aí entra o quê?

Entra a empresa, ela tem que ajudar na maioria das vezes a empresa está pronta a ajudar, mas nem sempre esse problema é levado a ela, a empresa passa a

não perceber e ali está aos poucos perdendo um bom funcionário na grande maioria das vezes. Por não enxergar que ele não tem condição psicológica para aquela pressão, ele não foi talhado para aquilo. Então, o que tem que ser feito?

Ele tem que ser remanejado dentro do grupo de trabalho, se adaptar. Isso acontece em qualquer empresa, então ela acaba se prejudicando e prejudicando a força da mão-de-obra que ele tem, que ela podia explorar melhor.

Mas isso acontece muitas vezes por falta de comunicação, pois se não houver comunicação às coisas não irá caminhar bem. Por isso a comunicação tem que existir, não adianta você chamar um pessoal para fazer um gráfico, todos concordam no final você pergunta se está satisfeito, ai todos dizem: eu estou, mas nem sempre a pessoa vai dizer que não está satisfeito, porque tem medo de ser retirado no trabalho, por isso ele tem que ter abertura para dizer não. Eu estou satisfeito com isso, mas não estou com aquilo, aquele lá também não está me satisfazendo porque eu tenho dificuldade naquilo, mas, eu sou muito bom aqui, porque o pessoal não me aproveita aqui?

Mas, ninguém sabe, porque não o deixou falar, foi taxativo como aconteceu aqui, a grande experiência. Não podemos dizer que foi um zero a esquerda no total mais foi quase isso com o Operador Mantenedor, cadê? O que aconteceu? No fim das contas, não ficou bom em um lado não ficou bom no outro. A parte de manutenção que é crucial em qualquer empresa, ela foi deixado de lado. A nossa manutenção vem sofrendo anos, então foi um erro da empresa? Foi, e um grande erro. Eu nunca vi as empresas por ai misturar manutenção com produção. Esses são dois setores distintos, a gente podia ter feito aqui, polivalente – tudo bem, mais vamos unir a parte de produção – produção de óleo, gás e utilidades, muito bom, porque ai todos iam entender um pouco de tudo, isso é bom porque na falta de um vai haver outro apto para ficar no lugar. Agora a parte de manutenção infiltrar e vice-versa, nada haver.

- Na verdade o que acontece até hoje na empresa, em relação a direção, ela alinha-se para um lado, ou seja, lá o que ela quer é primeirizar a manutenção dela ou parte dela, mais está na cultura da gerência, ou alguns gerentes que não querem (tradicionalismo), mais aceitam porque isso é gerencial.

- Deixa-me dar a minha opinião. Eu não gosto de trabalhar embarcado.

Entrevistado nº. 02 – No meu caso foi oportunidade, não se conhecia o tipo de serviço, não havia ninguém que falasse sobre o serviço, era tudo novo, só vim passar a conhecer trabalhando.

Entrevistado nº. 03 – Eu me formei na escola Técnica e tinha a perspectiva de trabalhar embarcado, mas, só tive a oportunidade agora nos meus 36 anos e essa oportunidade está sendo muito agradável para mim, por enquanto não estou sentindo o mesmo efeito como essas pessoas mais antiga aqui, e está sendo agradável por estar no convívio com essas pessoas mais experiente.

Entrevistado nº. 04 - Bem, eu comecei na Petrobrás no final de 1979 e comecei trabalhando em Sonda terrestre, o regime também era parecido, porque também era confinado (alojamento), mas tinha a vantagem porque você saía da sonda e ia para uma cidade mais próxima, de maneira que não sentia tanto, um confinamento total. Hoje, já estou completando 26 anos de Petrobrás e nos quais como falei 17 embarcado e 8 trabalhando em terra. Quando se trabalha em terra não tem aquele confinamento igual ao que quando se trabalha embarcado em offshore. Porque você está diretamente com o povo da cidade, então, trabalhar em terra em regime de confinamento, você estava perto de casa, no hotel, não é como aqui embarcado, em alto mar onde você não pode sair, está preso.

Entrevistado nº. 05 – No meu caso foi como o J. falou, quando entrei na empresa o que consegui foi embarcar, não conhecia também, mais comecei a embarcar, porém, de um tempo pra cá, eu estou por causa da parte financeira, mesmo sabendo que ela não compensa, a soma do dinheiro é um confinamento.

Entrevistador

Não gosta, mas embarca?

O que você vê de positivo?

- Sim, eu preciso, necessito. O que tem de bom, e positivo é o grupo que você está, você ter diferenças com as outras pessoas, isso, é natural, o ser humano é único e você conseguir conviver bem com essas pessoas 14 dias e muitas vezes

até no mesmo camarote é difícil, mais você está ali, você é um profissional às vezes eu posso me exceder, depois eu vou lá peço desculpas por que se não você não consegue viver bem com essa pessoa no camarote, então vamos zerar isso aqui e começar de novo, ou vão zerar na frente, não tem jeito mais, isso ensina muito, eu posso dizer que eu mesmo tinha uma mania de não conseguir parar para tomar um café com alguém, não conseguia, eu não via aquilo como uma coisa positiva e hoje, vejo que fazer isso, traz coisas boas, você passa a ter oportunidade de conhecer a outra pessoa.

Muitas vezes, você trabalha com uma pessoa já a vários anos e nunca teve um momento de reflexão com ela, isso ajuda muito, mesmo sendo uma abobrinha e outra, mas você vai está conhecendo a pessoa e ela vai te conhecer e esse é o ponto positivo.

Entrevistador

E o que você vê de negativo?

- É isso que eu acho que aqui não têm. O normal da cultura é de fazer, trabalhar, trabalhar, trabalhar, porque é como se a pessoa fosse vigiada, parece que tem um olho olhando todo o tempo, não pode ficar parado um momento, e isso é ruim, isso estressa.

No meu ponto de vista, dentro desse contexto falta nas pessoas se conscientizarem, se não ela vai bater no muro e vai se arrebentar, porque se você for mecânico, ou seja, viver só mecanicamente, você cansa, você está aqui 14 dias 24 horas que é o mesmo de está 28 dias. Então aquilo que você faria com sua família “acaba por fazer com o grupo” (viver – mesmo diante de tantas dificuldades) é o que recompensa trabalhar embarcado.

- Então como é que agente faz?

A gente tem que conversar. Você sai ai perguntar a alguém se ele conhece todos, aqui muitas vezes, ele convive com o cara há anos e não sabe se o cara é casado, se o cara tem filho ou filha, quantos anos têm, não sabe aonde o cara mora, não sabe de nada, pois não conversa ele consegue ficar aqui mais não consegue viver aqui, ele convive por que é obrigado a conviver com a outra pessoa, não existe diálogo. E isso, só acontece no momento do *stop* ou do cafezinho que é quando você tem a oportunidade e vai poder adquirir essa aproximação, esse contato e

mais, ela vai ser até mesmo produtiva para a própria empresa, pois vai ter margem de resolver até mesmo problemas que talvez fosse difícil de resolver normalmente.

- É exatamente isso que sempre que eu posso, levo para os companheiros tanto para os antigos como para os novos que estão chegando para empresa agora, eu tento mostrar para eles que temos que olhar em círculo de uma forma positiva e não negativa, nós temos necessidade que isso aconteça, se a gente fica só no telefone, eu cobro de você, você de mim, se parar para ver ninguém consegue mostrar suas dificuldades, nem eu a minha e nem você as suas para que haja um modelo, porque é só no aparelho, aparelho (a comunicação é somente em termos profissionais)...

E você tem que conhecer a pessoa para poder entender ela, eu vou dar um exemplo: tem um ex-colega que foi lá para Carapeba que era calmo, tranquilo, e eu não entendia o porquê daquele comportamento, eu só vim entender como ele era depois de ter conversado com ele, aí eu fui entender o motivo daquela tranquilidade. Então você só entende se conversar, mas querer entender por conversas técnicas, ele nunca vai entender, eu acho que a nível *Offshore* falta essa maior consciência.

Quando é um problema gerencial, a Petrobrás tem problemas gerenciais graves, porque no contexto dela querem impor o que você tem que fazer. Nós temos o caso de um colega aqui onde eles queriam que o cara fosse Operador Mantenedor e o cara dizia: eu sou mecânico, a minha cabeça não consegue dizer que eu sou operador mantenedor, então, você é carta fora do baralho, mas será que se uma pessoa chegasse calmamente, de uma forma diferente, procurasse manter o cara dentro do grupo, dentro de um contexto exercendo outras atividades que outros não gostassem de fazer e ele goste, aí ele estaria lá. Mas infelizmente não é assim, as pessoas querem impor o que você vai fazer para aquela pessoa que é a baixo dele, nós não somos crianças.

Entrevistador

- Você disse aí, que a empresa tem problemas sérios gerenciais, que tipo? Poxa, quando a alta direção da empresa vem ao ponto de dizer que ela quer priorizar algum setor, algumas áreas de manutenção principalmente, aí eu vejo, caramba aquilo que na vinha visão funcionava muito bem, “o poli” (setor de manutenção), até funciona, não tenha dúvida, retirar um profissional da empresa

para colocar um de empreiteira, fazer o contrário, eu não consigo entender, ai vai para onde ele falou ali, eu estou em uma atividade puramente burocrática, da qual a minha vida inteira, agora eu estou com 34 anos de carteira assinada onde nunca trabalhei em parte burocrática, sempre trabalhei em atividade de campo, porque sempre gostei do campo eu me vejo na posição de salubre (escritório), acho que sou muito mais útil no campo. Mas estou ai, se vou agüentar, não sei.

Entrevistador

- A empresa te colocou lá?

- É, e se eu também disser não quero agora, sei lá, vai dizer poxa o primeiro aperto, ele pulou fora, descartou, não comprou a idéia. Então, eu estou se vou conseguir ser um bom profissional, não sei, mais vou tentar ser. Agora com certeza, se eu estivesse na função que já vinha exercendo o ganho para a empresa seria bem maior.

Posso citar um exemplo: um profissional da área de fiscalização ficou no escritório por três embarques, quem teve a chance de conversar com ele viu.

Entrevistador

Qual o sentimento dele?

- O pior possível, ele se sentiu aquela criança que tiraram o brinquedo preferido, ficou deprimido, ficou perdido, ele tinha 18 anos na área em Pampo, eram 18 anos fazendo a mesma coisa, fiscalizando o contrato de manutenção. Há dois anos sabedor de que isso ia mudar.

Mas nada foi feito pra que mudasse e mesmo assim se ele tivesse a chance de exercer a função dele em outro local, mais nada foi feito.

- Eu senti muito, mais já tive essa experiência antes, eu com 10 anos em uma plataforma, **X II**, eu saí, para terra e mesmo eu pedindo, sendo de interesse meu foi complicado, porque eu senti muito, porque aqui fazia parte da minha vida profissional da área de fiscalização, a unidade, as pessoas, os equipamentos, você zela por aquilo ali, imagina o O., que nunca tinha passado por essa situação e ainda a coisa sendo feita da forma que foi. Felizmente ele conseguiu uma oportunidade, já no primeiro embarque ligou para cá era um outro homem, pela voz dele você sentia que ele estava contente, o problema é que a empresa fala tanto, gasta tanto em programas e ela peca muito.

- Ela ainda não conhece o homem *offshore* e ela não se preocupa a nível gerencial de conhecer esse homem, eu vou citar um exemplo, uns dos primeiros trabalhos dentro desse nível de trabalho que você está,...fez, é o exemplo de Y., eu assisti a fita dele quando ele apresentou o trabalho dele, ele disse o seguinte: ninguém deu valor ao seu trabalho, só quem deu valor foi os colegas do filho dele no colégio, ai os garotos vieram se interessar, fazia perguntas, mas naquela época a nível gerencial, ninguém se preocupa com nada, porque não era o “foque”, pois o foque era produção, então hoje o foque é produção mais qualidade. É o meio ambiente, mas o homem, o ser humano ainda não existe, ele não foi focado ainda, falta ele ser focado e muito. Pois tem que ser uma pessoa mais ouvida, não e ser uma pessoa bajulada, não é isso, mas é uma coisa mais real.

Porque a política que as empresas está fazendo a nível até salarial, ela não está preocupada com o ser humano, não está preocupada com nada, os índices que ele estava colocando em sentido psicológico é grave, melhorou um pouquinho, depois que uma aliviada dos novos funcionários e a mudança do mantenedor, quando isso acabou, deu uma respirada mais muita gente bateu em tratamento.

Entrevistador

Por quê?

Porque o cara, ele se engana da vida *offshore*, mas quando acerta a ele, ele se revela como ele está.

Entrevistador

E na questão do que gosta e não gosta do trabalho *offshore*?

- O que eu gosto da vida *offshore* a nível pessoal, eu posso dizer que é poder sair da minha outra vida e fazer uma reflexão sobre ela, poder mudar algumas coisas do que está acontecendo lá, ou seja, saio do jogo e eu posso mudar isso.

Entrevistador

E você consegue fazer isso?

- Todos nós fazemos isso, só que às vezes não percebe, pode perguntar ai para as pessoas porque quando ela está aqui, ela faz uma reflexão sobre a vida em casa como está agindo, o que pode mudar.

Entrevistador**Então você faz reflexão no trabalho aqui?**

- Negativo.

Por quê?

- Porque é o cotidiano, aqui eu passo 14 dias, então faço reflexão da vida aqui, quando saio para casa o que eu quero é descansar, procuro o máximo evitar ter informação daqui.

Entrevistador**Isso não é uma negação de defesa, não?**

- É por causa da sobrecarga que você tem aqui entendeu. A vida *offshore* ela é cansativa, é desgastante, é estressante. A vida *offshore* tem o seu negativismo, você leva com ela, mais você não vê que você convive com ela. Na questão familiar, você tem uma família totalmente diferente das outras famílias não-*offshore*. Para quem não é de Campos que é comum você ter muitas pessoas, mais você depara com as diferenças, as mulheres de um *offshore* é totalmente diferente, porquê? Porque ela tem outras interrogativas que a mulher não-*offshore*.

Entrevistador**Então a mulher *offshore* é anormal?**

- É anormal. Então em cima disso tem muita coisa que é atípico, no normal você vai na sua cabine, no seu horário e tal, então você tem um dia estressante, mas você consegue e recarrega em casa.

Agora aqui na região não (Campos-Macaé), você não nota isso, porque basicamente é essa a vida? Eu olho lá na minha rua e só vejo *offshore*, a conversa é só sobre isso, é desgastante. É só ir em outro lugar, no Rio, numa cidade grande você passa a ser o estranho, as pessoas olham em plena segunda-feira e o sujeito está fazendo churrasco, ou se vai na praia terça-feira, na quarta-feira ele vai jogar vôlei, passa um monte de coisa pela cabeça, mas eles não param para pensar no seu tipo de trabalho. É uma coisa estressante, a primeira coisa é, há você folga 20 dias que barato, que maravilha, mas eles não olham os 14, 15, 17 dias que você fica longe da família e confinados. Isso ele nunca vê, ele vê o lado prazeroso. Realmente é uma maravilha mais agregado a isso, também você perde muita coisa.

Nesses 14 dias você pode colocar 16 dias entre ida e vinda em que você está ausente, você tem que ter um planejamento de todo familiar, quer dizer, você tem o cunhado, as cunhadas, quer casamento, há se você quer a minha presença, então você acaba tendo que distribuir a sua escala para todos da família. Z, há não, ele tem que ir no nosso casamento, então vamos ter que marcar a data de acordo com a data que ele está aqui. Porque ele não pode vir e ir quando quer, ele fica preso todo tempo, aniversários de casa, há não vamos fazer só quando o pai está em casa, e assim acaba colocando até os familiares dentro de um ritmo totalmente diferente. Isso, porque eles querem sua presença, isso já aconteceu muito comigo, casamento, batizado, tudo, a minha primeira tarefa em janeiro é distribuir minha escala para a família toda. Só que isso é uma imposição que agente involuntariamente aplica dentro da família, eles entendem, gostam, querem, então é dentro da nossa escala. Mas que isso é normal, não é.

Minha filha terminou em março, telecomunicações aqui no Cefet-Macaé, a minha mulher falou com ela, se tiver um concurso e você fizer, não trabalhe embarcada de maneira alguma, ela falou sério, chega o seu pai, que embarca a vida inteira. E, antes de entrar na Petrobrás, eu trabalhava em uma empresa que eu viajava muito, então eu tenho um histórico só fora de casa, é complicado. Então, ela disse mesmo filha, você não vai, trabalhar em terra tudo bem, mas embarcado nunca e ela concordou, porque ela faz parte da história, ela tem 18 anos mais quando ela nasceu eu já trabalhava embarcado.

Agora, eu acredito que 99,9% não gosta de trabalhar embarcado, vou fazer uma comparação aqui agora, nós estamos aqui em seis, e em terra também tem seis, no qual também já passou por aqui, eu pergunto: fulano você quer trabalhar embarcado, quer trocar comigo? Eu garanto que ele vai dizer, eu não.

Entrevistador

Mas tem alguma vantagem em trabalhar embarcado?

- Hoje a vantagem é muito pequena, não tem muita diferença não.

Entrevistador

E a folga?

- A folga é igual, você não descansa, a folga descansa só a cabeça.

Na folga você descansa, fica sem fazer nada.

Entrevistador

Isso não é uma vantagem?

- Não. O fato de você ficar 14 dias ou 21 dias de folga é até perigoso no sentido que você fica muito tempo sem atividade, isso é no nosso caso, você trabalha muito 14 dias e depois fica 21 dias sem fazer nada e nós seres humanos, temos a necessidade de trabalhar.

E eu acho que isso é uma das razões que leva a pessoa ter fuga, ter problemas familiares, está com relacionamento fora, porque o cara está ocioso, a mulher está trabalhando, os filhos estudam.

Entrevistador

o que o cara vai fazer?

Vai procurar alguma coisa que não é bom. Eu já cansei de capinar quintal com a mão, sabe pra quê? Gastar o tempo. Então, às vezes você tem que criar uma situação, e fazer e outra coisa se você fizer uma atividade mais forte, que você realmente gere dinheiro, há situações que muitas vezes gera mais dinheiro do que sua própria empresa. Ou seja, hoje, hoje a rentabilidade que a empresa está dando é baixa, o termo salarial do que era antigamente para o que é apresentada hoje pela a empresa é muito baixa. E mais ainda, com a questão da política salarial que ela faz, é uma política em que ela faz um bolo, ela dá para o gerente um fatia e pede a ele para dar pedacinhos para as pessoas, que mal ou bem nem todos vão receber e comer aquele pedacinho de bolo. Já imaginou você numa festividade e não receber nem um pedaço de bolo. E o que o gerente fala desse bolo, porque não tem para todo mundo? Porque é a decisão gerencial, essa política é maior ela infelizmente não compete é uma política maior, que está errada, pois qualquer motivação primeira é a salarial.

É motivação e é desmotivação também. Você tem um porque disso tudo, veja bem, a gente andou muitos anos atrás e não tão longe. Com o intuito de privatização a qualquer preço e a todo custo, só que sabemos muito bem que num aglomerado como a Petrobras não se vende da noite para o dia, nem se acha quem compre da noite para o dia.

Primeiro lugar, a nossa folha de pagamento entre aspas, era considerada alta perante outras empresas, então o que se fez? Achatar os salários, para que ela não significasse tanto no bojo total. Porque quem compra a empresa, ele quer ver primeiro o que ele vai gastar, vou gastar X com isso, X-Y ou esperar aí o que vai sobrar para mim, não está legal.

Entrevistador

Segundo plano, qual foi?

Essa subdivisão que aconteceu na bacia de Campos, não foi a toa, porquê? É muito fácil você determinar, oh, eu tenho o bloco sul, que não me interessa mais então vamos vender o bloco sul. É muito fácil fazer isso, não é?

- Isso já aconteceu em uma Refinaria lá no Sul, 30% dela foi desmembrado.

Entrevistador

Porque não vendeu ela inteira?

Não, eu fico com uma fatia melhor para mim, aquilo que está me dando dor de cabeça, eu vendo, me livro dela. E esses 30% foi vendido para uma empresa Argentina e que até hoje não ficou muito explicado. Mas, ela não é mais da Petrobrás, então quem é que garante que daqui a 10 anos de repente não vai ser nós que vamos ver isso. E, futuramente aqui na bacia o pessoal do núcleo sul não nos tem mais interesse, estamos gastando e não estamos ganhando o que queremos ganhar, vamos desmembrar. É fácil a gente achar um grupo que queira investir em 5 a 10 plataformas, agora você comprar a bacia de Campos toda, isso é difícil.

Assim, é fácil você desmembrar uma grande empresa e você vender pedaços e ninguém pode falar nada, você sabe, espere aí, eu vendi porque não estava rendendo aquilo que eu queria que rendesse, então a gente não sabe se a visão por de trás das cortinas não é essa, quem vai provar pra gente que não é nada disso? Nós estamos vendo que as coisas estão caminhando para isso. Este achatamento salarial desses últimos anos, não está sendo à toa, nós estamos produzindo muito mais, temos muito menos pessoas e porque não aumentou o mérito? Não, o mérito acabou. Durante quantos anos nós recebemos aumento por mérito?

- Eu falei para ele, que em 1985 eu ganhei dois níveis em um só ano, por merecimento. Mas esse processo parou depois que começou a falar de privatização, a política mudou.

- Mas, quando voltar quem sabe, a política, o governo anterior?

- O governo mudou mais nós estamos caminhando no mesmo caminho, em passo mais curto em relação ao outro, mas a condição salarial ainda continua apertada, a questão da política de mudança e avaliação continua a mesma coisa e com incrementos piores. Com mais ingredientes, com mais divisão. Uma pessoa que está convivendo com você, te avaliar, ela está na verdade com a intenção de te ferrar em uma avaliação, ela é tua concorrente isso no quesito dinheiro, ou quesito maior - o mérito. Eu acho que é um divisor, se torna um divisor e estamos caminhando cada vez mais para isso, ou seja, para desestruturar uma estrutura que já está pronta, pra quê? Para um futuro maior para ele.

Que nós estamos caminhando, estamos, acho que tivemos hoje um oxigênio, estamos respirando melhor. Mas, que isso vai continuar, vai.

- Eu vou dizer, gostar, gostar, não gosto de embarcar não. Mas só a acolhida que eu recebi ao chegar aqui na plataforma das pessoas é o que me faz bem. Agora, o bom mesmo é estar com a família todo dia.

- foi o que ele disse aqui, se todos nós tivéssemos um salário igual para trabalhar em terra, com toda certeza estaríamos trabalhando em terra, de certo.

- Eu trabalho embarcado por gostar.

- Tudo bem, mas, se você tivesse um salário igual, você ai preferir ficar em terra.

- Porque muito embora a diferença seja pequena, mais ela te faz falta.

- Eu tenho um colega que me relatou o seguinte: hoje eu ganho mais do que ganhava na Petrobrás. Hoje eu só estou na Petrobrás por causa da assistência médica, se eu sair vou ter que arcar com assistência médica. E se não ficasse mais embarcado, ficasse em terra eu ganharia muito mais. E mesmo hoje que pagamos meio a meio ainda é vantagem à nível de saúde, só isso é vantajoso.

Entrevistador

Qual é o pior momento no embarque?

- Você largar toda família e saber que vai ficar confinado 14 dias, para mim é difícil, até me sintonizar na plataforma é muito complicado, mas quando chega aqui, você tem que se conscientizar que você tem que trabalhar.

- O que o companheiro falou é isso mesmo, eu, por exemplo, quando está faltando uns 4 dias para embarcar eu já me transformo, fico agressivo, aborrecido, brigo com a esposa, fico chateado só em saber que você vai sair e tem suas coisas que, você sabe a gente que tem família, criança pequena tem preocupação por causa de doença e outras coisa mais, você não está junto ali para ajudar. E a criança sente tudo que a pessoa sente.

- A minha esposa com o meu filho trabalhando e estudando, a minha filha também, ela fica o dia todo na escola, a minha esposa passou a ficar sozinha coincidentemente, ou não a partir daí, ela começou a ter vários problemas como pressão alta, sintomas de depressão, porque um filho sai para um lado, a outra sai para o outro e eu embarcado, ai ela fica o dia inteiro todinho em casa sem fazer nada. Aí, soma os filhos, soma a idade, então a coisa é complicada.

- E, outra coisa, você não pode esquecer também do local que você mora, o local também colabora muito. A vida para a família da Petrobrás dentro de Macaé é péssima, porque aonde você trabalha é petróleo, o povo só fala em petróleo, assalto, roubo e morte, isso é todo dia você não tem segurança em Macaé porque se não morrer uns seis no dia, o dia não foi completo. É impressionante como a vida ela é deprimente em Macaé.

Já conversei com muitas pessoas, pessoas que mora e vem sadios de outra cidade e fica doente em Macaé, com problema de pressão alta, problema de tireóide dá muito em Macaé porque o ar é salitrado, as pessoas se afastam de Macaé não tem mais problema de tireóide, a região é muito salitrada, então existe muita gente que não pode viver em Macaé, não faz bem para a saúde. Então é uma série de coisas que às vezes faz você pensar poxa, vou ter que viajar para ir para casa, é melhor fazer isso do que você gastar com médico, remédio, então vale a pena você gastar em um ônibus 3 a 4 horas, porque tem ai lugares ótimos para você morar fora do reduto Macaé. E o ambiente não é bom.

Entrevistador

Qual é o pior momento no embarque?

- É o primeiro dia, até na questão de segurança sua e de todos, porque você vem cansado, você ainda não veio ambientado, você está no processo de transição, no processo em que você está largando a família e está deparando com um passo brusco, e dependendo da maneira que você é recebido aumenta muito. E eu acho que também que são poucas pessoas que atentam para isso, porque até na forma de exigência, eu acho que deveria ter um tratamento diferenciado, você já pode chegar para o cara e dizer assim, oh, ele está com o macacão mais ele ainda não está com ambiente, então, exigir muito daquele cara em certas tarefas perigosas e de grande risco, ele não se ambientou ainda e é perigoso por este momento, entendeu?

Entrevistador

Você também concorda com isso?

- Concordo. Porque você chega totalmente desligado. Isso ai se você for analisar estatisticamente, você pode ver até mesmo em acidente automobilístico, na grande maioria de acidentes de pessoas que vão viajar, o acidente acontece no início da viagem ou no final da viagem, então a relação é a mesma.

- Eu concordo que tanto a chegada como o final de jornada são momentos ruins, mas não são só, esses os momentos ruins no offshore não, durante o embarque existe também outros momentos ruins, eu por exemplo, o que eu vou relatar aqui, muitos já tiveram o exemplo por si próprio ou já escutaram falar aqui, eu já perdi um pai onde fiquei lá na recepção esperando e não consegui desembarcar, só consegui chegar no dia seguinte só para confortar minha mãe. Então, isso é um momento ruim, você não está em casa e seu filho está doente, é um momento ruim e até parece incrível mais as coisas sempre acontece é nas vésperas de embarque ou durante o período de embarque. É incrível, mais é verdade. Tem algumas pessoas que consegue que tem uma facilidade de contar isso para um companheiro, outros já guardam, ficam quietos, então são muitos os momentos ruins, cada um com raridades mais que eu vejo como momentos ruins. E o fator da boa convivência aqui, conforta muito, porque às vezes acontece de estar estressado, ai conversa

com um companheiro e sai dali aliviado. Às vezes você está com um problema que ele não sabe como resolver, mas só em ouvir, já ajudou.

Entrevistador

- Você já dividiu e isso é fundamental?

- Eu acho que nesse aspecto aí, nós devemos ter cuidado no tratamento dessa situação. Porquê? Nós, estamos em uma geração muito idosa, e associada a isso temos nossos parentes que estão às vezes mais velhos que nós ou da mesma idade com isso tem o somatório de problemas familiares associados, há mortes, doenças, e por aí vai, porque isso prejudica a sua vida embarcado, porque você deixa de estar desligado da vida em terra e passa a receber informações não muito agradáveis de problemas estando embarcado e acaba a pessoa ficando desnorteado, e com isso você tem que ter cuidado, um zelo de como você vai tratar aquela pessoa naquela situação. Porque ele não está mais cem por cento aqui, pois ele está com o pensamento fora, preocupado, de repente será que ele vai receber uma outra notícia pior, então, isso eu acho que nós ainda não temos que é a questão que eu falo a gente tem que conhecer as pessoas, e só convivendo com ela vamos saber lidar com essas situações, offshore não aprendeu isso ele é muito isolado, ele se isola de tudo até mesmo dos próprios colegas. Essa tem que ser a nossa preocupação, por quê? Porque esses poderão ser os nossos problemas também, concordo com eles neste sentido. E, a massa nossa offshore é de pessoas de responsabilidade, associado a isso vamos ter problemas diversos maiores ou piores do que eles e precisaremos de uma pessoa que saiba resolver isso, porque você acaba escutando aquelas palavras você é parceiro, você é médico, o que você vai fazer em casa? Hoje de repente a palavra não é essa, mas será que o cara não vai pensar isso? Não vai poder responder por causa do AS (norma- se houver abuso verbal ou outro tipo de abuso você denuncia), 8000, mais nas ações dele não vai dar um tratamento adequado, está entendendo. Vou dar um exemplo de ontem, estava no culto e um rapaz pediu uma oração, pois, sua mãe tinha falecido naquele dia que foi ontem e aí veio a pergunta o quê esse cara está fazendo aqui, ele não poderia estar embarcado nesse momento, ou seja, a mãe faleceu 7 horas da manhã ele recebeu a notícia 1 hora da tarde e ele ficou embarcado.

Entrevistador

E ele pediu para desembarcar?

- Pediu, mas por problemas burocráticos ele não estava cadastrado, porque o funcionário da área de programação, cortou, tirou ele da lista, alguma coisa dele já tinha vencido e ele foi cortado, eu não me lembro o que exatamente mais estava com alguma pendência. Então, se é assim, eles não podiam nem programar o cara, agora eu pergunto o que esse cara estava fazendo aqui? Ele deixou de ser plataforma e se tornou um homem perigoso aqui no contexto. E, vivendo um dos piores momentos da vida dele confinado. Porque nós temos que entender o significado da palavra confinado que é o mesmo de dizer presidiário, temos estudos que foram feitos e que mostram que nós confinados temos o mesmo tratamento que um presidiário e por essa razão que se você virar para um pessoal de empreiteira principalmente, e disser hoje você não vai desembarcar amigo ele quebra tudo, se você não tiver uma conversa com o cara oh, e tal, tem que ensaboar não é verdade? Por quê? Porque na cabeça dele vai logo pensar: estou preso aqui, então, ele fica igual ao presidiário quando quer fugir. Ah, mas, na verdade, você sente pra caramba, quando chega em casa, você chega cansado, ficou estressado. Ai para um momento, novo somente por acabar a quinzena e não pode desembarcar por uma condição climática por ser perigoso, é o cara já fica, porque ele já está em ponto de partida, por mais que ele compreenda que foi a natureza que não permitiu já era, ele está estressado, está condicionado a descer. Um colega aqui recebeu a notícia que o pai dele faleceu isso era à noite e depois ligaram novamente da casa dele e disseram isso, oh, caça o cara, fomos achar o cara dentro do beliche, com a cabeça baixa gritando desesperado dizendo que ele era um miserável, e dizendo o que o pai dele estava fazendo agora, porque o pai dele podia está gritando o nome dele, então ele continua trabalhando embarcado, mas deixou de ser aquela pessoa tranquila, serena que sempre foi. Aquela notícia quebrou a situação dele e, ele entrou em desespero, agora eu te pergunto se aquele desespero ele revertesse em outra situação? Seria uma tragédia.

- Agora, interessante que estes problemas existem e nós podemos comprovar que não são assim isolados não. Você contou esse relato de ontem, eu embarquei hoje, tem um companheiro nosso de uma contratada e ele é achegado a

mim e eu mal cheguei no vestuário e ele chegou com uma atitude totalmente anormal e foi logo falando, H. eu estou com um problema assim, assim, estou com o aluguel atrasado, minha mãe está doente, eu vou embarcar e a minha mulher me deixou e eu tombei com a moto tudo em uma folga só. Rapaz eu me senti na obrigação de ouvir, ouvir, e orientei também no que eu pude, e eu também com a cabeça assim porque eu estava chegando, eu moro em Macaé e se eu for a pé da minha casa ao aeroporto é 3 minutos, eu disse para ele, olha você vai tentando resolver um por um, tenta um depois tenta outro e tudo vai se resolver. Depois chegando lá embaixo eu comentei com ele, aí ele falou: eu já estou sabendo por que ele acabou de me abordar e conversei com ele, aí eu disse puxa vida, então ele não tem condições de estar aqui em cima não, ele quer dar um de bom extra e disseram que ele pode desembarcar terça-feira, não mais ele não pode estar aqui ele não está bem, não está produzindo, ele está sendo um risco, não está desenvolvendo o papel dele, está com problemas aí o X conversou com Y. e resolveram, não libera esse homem amanhã em vôo especial, não é mais especial é um vôo eventual, quer dizer nós tivemos esse bom senso de observar e tomar essa ação, agora tem outro, agora pergunto, todo gerente toma essa ação? Claro que não. Agora voltando também no que você falou com respeito da idade, por exemplo, a empresa está consciente que você tem problemas cardíacos, chegou a um nível que a própria empresa está fazendo um estudo e até aqui tem um médico agora porque tem havido muitos casos de problemas cardíacos. Então a idade não é tão grave assim.

- Nesse contexto, hoje a empresa já está numa política de impor a você a obrigatoriedade de você fazer tratamento médico. Vamos dizer está com colesterol alto, está acima do peso, nesses exames periódicos vai te obrigar a entrar no padrão de saúde exigido pela empresa, então, você vai ficando amarrado a posição da empresa, está certo isso? Ela se preocupou em perguntar o porquê da pessoa estar assim, o que está acontecendo, se preocupou em estudar isso, ela está querendo impor “goela” abaixo forçar uma situação tipo assim, olhando pro GDP (gerenciamento de Desenvolvimento Pessoal), se você não conseguir reverter aquilo que aconteceu vai ser penalizado, aí ela vai criar uma situação errada, ela vai cair, ela pode conseguir isso mais ela vai provocar conseqüências terríveis, porque ela está provocando uma situação que você nem sempre tem condição de reverter, ou

porque há outros fatores até da vida embarcado que está provocando isso, você não está sendo valorizado. Ela está querendo te impor para que você faça um tratamento. Já vimos a questão da esposa e do peso, se você estiver fora do peso, estiver fora do índice pedido hoje, ela vai te obrigar a entrar dentro de um tratamento que você vai se obrigado a fazer e você vai fazer até porque você precisa estar ali. E isso é uma coisa errada, pois ela te obriga mais não quer te ouvir, nem te analisar, te perguntar vem cá, porque você está engordando, agora na questão do envelhecimento do pessoal também acontece devido a vida *offshore* dentro do nosso país é... vocês são desbravadores que a Petrobrás levou a coisa de uma tal forma, que nós ainda não podemos nem tomar um ação e nem o próprio governo na questão de política, aposentadoria, de 50 anos na área de insalubre ta e forçou uma situação que era muito diferente a 10, 15 anos atrás e nós dependemos de vocês ainda porque o pessoal novo que está ai não tem condições totais ainda de assumir uma situação que a gente vive hoje, com essas unidades antigas, porque a maioria de vocês viveram o início disso aqui. E, forçou de uma tal forma que a partir dessa mudança política de aposentadoria, vocês foram obrigados a ficar mais cinco anos, outros dois, dez, uma idade super avançada, onde, uns tem quarenta e tanto anos e vai para sessenta e tanto anos embarcados em uma área que não deveria ser assim.

- Eu acho que um cara com quarenta e poucos anos já deveria estar aposentando, saindo dessa área, só que o fato é que nós dependemos dessas pessoas ainda, porque essas pessoas que são novas e estão chegando agora com vinte e poucos anos até trinta e cinco anos dependendo, com isso, não pode tirar, não pode sair esse pessoal agora.

A minha esposa falou comigo praticamente o mesmo que a esposa do J., ela disse, H. você já está com cinqüenta anos quando nós nos conhecemos eu tinha 17 anos e você 19, já construímos alguma coisa, nossos filhos já são grandes e casados, então não há mais necessidade de você trabalhar mais embarcado nós não ficamos ricos e nem vamos ficar, a idade vai chegando e o vigor vai no máximo até setenta anos, a hora que der para você pedir para se aposentar, pensa, nós não precisamos de mais nada, então vamos aproveitar o pouco de vida que nos resta, vamos aproveitar, passear. E, realmente se a gente parar e observar, a esposa já envelheceu não é mais aquela mocinha que conhecemos e isso é um fato. E outra, a

gente não tem como fugir disso, não tem, não tem mesmo, qualquer tempo agora para nós vale muito, e às vezes peço a Deus que me dê saúde, eu me pergunto será que eu vou conseguir chegar lá?

- Eu digo para vocês, um ano é muito tempo e se tiver saúde e puder aproveitar, aproveite. Porque o tempo passa rápido e o trabalho é estressante quanto mais o tempo passa, mais perdemos alguma coisa, e isso é complicado. E, Hoje a gama de atividade não é a mesma de quando entramos aqui, hoje, a condição de informática facilita muito, é relatório, acompanhamento de cobranças que você tem que fazer.

Eu já vi aqui dentro que a pessoa está empenhada em realizar o trabalho e chega o superior e diz: há, isso está demorando muito, você está muito devagar se você não tem competência de desenvolver vou colocar outro para resolver o problema, poxa ele está querendo ajudar como? Ao invés de perguntar, companheiro estar com alguma dificuldade, quer que chame alguém para te ajudar, ai sim, você está dando uma moral para a pessoa, e eu estou cansado de ouvir isso. Ai o cara que está no seu horário, com a cabeça cheia vendo ali o vagão cheio de óleo, rapaz é complicado para caramba.

- É o cara levanta e vai levando à arrastão, porque o serviço como está sendo feito hoje, a sonda perfurando coisa que a dez anos atrás tínhamos um grupo de cinco de dia e três a noite, para a sonda não ficar desprotegida, atualmente, não tem nenhum a noite pelo menos vigiando o equipamento, para ver se deu uma fuga (defeito) para terra, quer fazer uma perfuração que não tem uma manutenção, que é uma coisa essencial para um equipamento, vinte e quatro anos e acontece coisas ai e vem só aumentando os riscos e na hora fica todo mundo doido, não, porquê, porquê, o quê que ouve? Quase que coloca fogo nisso aqui.

- É um serviço de grave risco que precisa de uma pessoa especializada, e quando acontece alguma coisa chama o coitado que está dormindo, sem saber por onde começar, vai lá mexer fica agarrado no embarramento, ninguém vai está com ele, estão entendendo? Então é uma perfuração igual uma P10 que está com cinco, seis homens trabalhando. É igual, está perfurando 2.500 metros, também, eu não entendo qual é a mentalidade do pessoal levar isso ai.

- Isso é a questão da política que nós estamos vivendo.

- Isso para mim é impiedade demais, com economia ao cargo de situações.

Entrevistador

Agora, você falou que é estressante trabalhar aqui, e para a família?

- É igual amigo, é a mesma coisa. A família do *offshore* é totalmente diferente de uma família que o marido não trabalha embarcado, ela é *offshore* também, ela é diferente das famílias que podemos dizer normal.

- Eu, por exemplo, consegui me adaptar em trabalhar embarcado, mas a minha família não consegue me ver embarcado, principalmente a minha filha que tem nove anos, e eu trabalhava em terra e estava todo dia em casa, então para ela foi uma mudança muito brusca. O J. falou que ele não liga para casa, minha situação já é outra eu tenho que ligar.

Quando você embarcou há quantos anos você já era casado?

- Eu era casado há nove anos.

E você?

- Também, mais ou menos isso.

Então de certo sua mulher deve ter sentido essa situação de você embarcar, assim como a mulher dele hoje está sentindo?

- Com certeza, isso é o que eu ia falar aqui. Muitos de nós. As esposas já sabiam que nós iríamos trabalhar embarcado, então, é diferente, porque é um modo de ver diferente, agora uma pessoa que tem uma vida cotidiana em que o cara dormia todo dia em casa e de repente muda, é difícil acostumar. Com certeza a minha mulher gostaria que eu dormisse todo dia em casa, até hoje ela fala isso, e eu já tenho vinte e poucos anos nessa vida, dizer que aceita, aceita, mas, que ela gostaria que mudasse isso com certeza. E, para ela foi mais fácil porque eu casei e logo depois, com um ano fui trabalhar embarcado, agora para quem vivenciou uma vida normal a nove anos em casa como ele, está falando, e agora muda, para a família toda é muito difícil, os nosso filhos e as esposas, eles se acostumaram com essa vida mais que é desgastante, é e muito.

Às vezes, eles estão bem com você e quando vai chegando o dia de embarcar vão tudo mudando, um está trombudo, o outro não fala direito, e a gente também muda o jeito, fica zangado à toa, ou se fecha, fica de mal consigo, de mal

com a vida, eu não, eu acho que uma coisa boa seria a visita da família na plataforma, eu acho que é fundamental, porque os problemas são problemas particulares, onde a sua mulher acha que só ela que está passando por isso, então o contato de uma com as outras vai ver que não é só ela, que as outras passam pelo mesmo problema, ai ela vai começar a descobrir que é normal o cara ficar irritado dois dias antes de embarcar, então ela vai passar a ver que isso é um problema coletivo, cultural, não é só meu, faz parte do contexto, e assim ela começa a te ver com outros olhos, e passa a te tratar de outra maneira.

A relação ela fica mais fácil, então a visita na plataforma seria muito bom, tanto pode ser atualmente no nosso caso, e também mais para frente, como no meu caso, quando meu filho me visitou aqui, depois ele começou a me tratar diferente, porque agora ele teve uma outra visão e ai ele pode me entender, até o nosso diálogo se tornou melhor.

Entrevistado nº. 3

- Eu, no meu caso, meu filho fez cinco anos agora, e eu trabalho embarcado e como eu trabalho em contradada e às vezes trabalho em terra, e eu notei e acho que vocês já notaram também, como é diferente o abraço do seu filho quando você chega do trabalho em terra e quando você chega do embarque? O abraço é tão forte, que parece que ele não quer te largar nunca. E, você tem chegar e falar com ele, meu filho calma espera um pouquinho, então é muito diferente.

No meu ponto de vista esse aspecto aí, para quem estar formando uma família, ao meu ver, tem alguma vantagem, porque estar mais dias em casa de folga você convive mais com a família em certos aspectos, pois você passa por situações que você não viria se estivesse trabalhando de manhã até a noite e só chegasse em casa para dormir. Então, com os meus filhos eu pude vivenciar toda a vida deles, de criar e acompanhar o desenvolvimento deles na escola, conversar.

- Isso aí é uma questão de você administrar muito bem a ausência e fazer a criança entender o porquê dessa ausência, que geralmente, a criança não consegue entender, que o papai tem que trabalhar isso não tem problema, agora o porquê de tanto tempo é que eles não entendem aquele espaço de tempo que é difícil ele administrar na cabeça. Então, você conseguindo fazer com que ele entenda o porque, para onde você vai e o porque que você tem que ir, aí torna-se

mais fácil, ele passa a entender aquele ciclo tão grande que você está ausente e também requer muito da mãe, ela tem que ajudar muito, porque às vezes acontece de involuntariamente fazer críticas e isso prejudica. Ah, porque o papai está ausente, não porque a criança não consegue administrar muito bem o tempo, então se tiver uma pessoa criticando aquele tempo, ele passa a ter raiva daquele tempo, tem que se tomar cuidado. Por isso tem que haver um entrosamento dentro da família bem dosado, para você sempre passar essa ausência do pai como uma coisa benéfica para a própria criança.

- Eu observo que o *Offshore* dentro desse contexto é muito ao extremo, pode observar, é muito amor quando chega, é muita saudade quando vai, quer fazer tudo de tudo e o tempo é curto, e você querer fazer aquilo, ciúme é mútuo, o nível de separação é muito alto, exemplo disso, é que a AMS (Assistência Médica Supletiva) ter aumentado tanto é em função do empregado, ter feito uma ou duas famílias a mais, não é isso? Deixou a família, já criou outra família, então o índice é muito alto.

Entrevistado nº. 5

- Então, gente eu que moro aqui, tenho muito contato com o pessoal e eu vejo tudo é no limite máximo que puder isso acontece no geral. Eu vejo o cara na véspera de embarcar quer beber todas, tem uns que ainda bebem ali no butequinho em frente ao aeroporto, então, vem outro chamando vamos lá, e ele continua, porque quer tudo muito, quando chega é a mesma coisa, agora tem o outro lado também têm outros que são muito família, então, quer aproveitar aquele tempo todo com a família, quer ficar num lugar aonde não tenha muito petroleiro, vai ter até um comportamento anormal, porque vai querer ir a praia com a esposa, fazer compras no supermercado, vai querer tudo mais aquilo ali, é um necessidade que você tem e que ela também têm, mas o comum vem mais brando, é complicado porque nem tudo entende.

Entrevistador

E, a questão do isolamento de duas semanas, a questão do sexo, o sentimental, como é visto? Faz falta?

Entrevistado nº. 2

- É obvio que faz falta, para quem gosta faz muita falta. A ciência desenvolveu muito a questão do Viagra, e muita gente gastou muito dinheiro com o Viagra, mas com o problema de doenças, doenças degenerativas, e outras coisas, aí vai acontecer isso que você falou, o cara vai estar contente com o negócio mais não vai saber mais para que.

- Mas, isso vai muito com a idade, com o tempo de casado, às vezes em casa você não têm uma liberdade que você gostaria de ter, meu filho tinha quatro anos, mês que vem ele faz vinte e seis anos, eu me lembro que ele era um vigia em potencial rapaz, o dia chegava, ele vinha, pedia água, queria ir no banheiro, depois queria água de novo, então é tudo muito complicado. O ser humano, o casal em si, eles querem muito os filhos perto de você, eles necessitam daquilo ali, tem uma época da sua vida que já quer que ele vá para o canto dele. Aí retorna que é quando eu estou chegando e ele também. E mesmo você estando fora, eles fazem falta, com todos os problemas de cada um tem, mais você quer eles envolta. Agora, se acha que isso tem que cair na normalidade, isso é uma coisa normal que o sistema de trabalhar confinado, ao meu ver isso é normal.

- Isso ai é uma coisa de cada um, eu e minha senhora, é mais difícil, lá em casa eram seis, e eles também eram uma marcação bastante cerrada porque eles queriam estar junto com a gente, então no primeiro dia não tinha como mais no segundo dia escapávamos sutilmente nós falávamos, ah, nós vamos sair vamos jantar fora e vamos chegar tarde, só que não voltávamos tarde e sim só no outro dia, então, são artifícios de pessoa para pessoa, ou seja, que cada pessoa encontra para não atrapalhar e controlar a ansiedade.

De modo geral, existem os pós e os contra, só que no bater dos ovos como diz um ditado antigo, as seqüelas da parte contrária é muito mais forte do que para nós mesmo. A parte contrária enfrenta muito mais seqüelas, e se for pesar são muito mais do que o que vêm de positivo, eu vejo por esse lado.

Entrevistador

E a questão, embarcado isso afeta alguma coisa, relacionamento e seu comportamento a falta de sexo?

- É o que eu falei, eu com cinquenta anos e um anos, e ele com vinte seis é outra, se vai embarcar se não vai, não é uma coisa que você aprecia mais você pode administrar isso, porque a gente está aqui numa faixa de cinquentões, não é? E como diz o outro tem gente que fica parado para ver revista pornográfica, já eu não gosto prefiro a prática. Há quinze anos não tinha uma condição de estar por perto mais o telefone resolvia isso. Você sentia o prazer, não era ao vivo mais só em ouvir a voz de sua companheira já estava bom.

- Realmente, e também os anos vão passando você vai se acalmando e com o tempo vai se acostumando, você vai vendo que isso faz parte da vida e que às vezes é pouco mais é de qualidade.

- Eu acho que nesse caso muita vezes uma palavra que você colocar, um gesto que você faz, faz um efeito incrível, traz uma repercussão muito grande e que para nós eu falo em dia de crise, por intermédio dele cabe muita coisa cabe tudo, por exemplo quando eu estou na auditoria, tem menina lá eu falo com ela, converso trato de tudo, mais sem maldade, mais se de repente ela entende de forma errada, eu tenho até medo que isso aconteça, eu acho que colocar essa menina aqui é muito séria, muito sério mesmo.

Imagine o colega aqui, ele em situação dessa fala uma palavra necessária daqui a pouco de repente vem uma pessoa sarada da academia, e passa na frente dele e ai como é que a coisa fica. É um problema.

Entrevistador

- Sobre essa pergunta sua, a Aids quebrou muito isso, ela deu uma freada, no seu ponto de vista?

Foi falado muito na questão do sexo, mais a questão sentimental para nós que já estamos em uma certa faixa etária, ela é bem mais forte e eu acho que isso influencia muito, e isso nesse contexto na questão de sexo vem até a melhorar, porque você tem mais diálogo, sabe conversar e também já conhece mais a pessoa, e assim a coisa muda muito. Para quem é mais novo, já é a questão do ímpio, eu já vou casar minha filha, na época nós fazíamos tabela e não teve jeito. Um outro exemplo que aconteceu, um parente da minha esposa veio a falecer, eu liguei para minha esposa para saber o que ia resolver e eu iria me encontrar com ela, e um parente dela virou para mim e perguntou a quantos anos vocês estão casados?

Eu falei a tantos anos. Ela falou poxa parece que você está casado de pouco, pela forma que você fala com a sua mulher. Mas, isso daí para mim é o normal, ali sendo uma situação chata eu apenas estava conversando com ela, e chamou a atenção daquela senhora. Só que é questão de relacionamento, eu acho que isso a nível Offshore, ajuda muito.

Mas, isso só acontece e é forte para alguns porque para outros é mais complicado, porque o saber trabalhar esse que é problema.

Entrevistador

Se você tivesse problema em operar o trabalho Offshore, o que você faria? O mudaria?

- No campo ou no aspecto geral?

Entrevistador. Qualquer coisa.

- Eu mudaria o período.

Quantos dias?

- Dez dias. Eu acho que seria o máximo para você ficar em uma situação que nós ficamos atualmente porque o trabalho Offshore no modo geral hoje ele é muito mais estressante do que era a alguns anos atrás. Ele é muito mais desgastante você tem uma carga tão grande que acompanha seu trabalho que ante você não tinha e hoje você o tem e isso lhe é cobrado, você tem situações que você tem que trabalhar com as empresas terceirizadas onde você não tem uma grande qualidade de mão-de-obra, então você tem que cuidar do seu trabalho e cuidar do trabalho de quem trabalha com você, porque você não tem a confiança de deixar ele sozinho na execução do trabalho, você tem que estar sempre ligado, então hoje em dia a vida está muito mais estressante principalmente para se cumprir a nossa tarefa. Então dez dias seria o limite máximo.

Alguém descorda?

- Não, não.

- Isso daí eu me lembro na época, quando foi colocado em votação, que a empresa disse que se fizesse isso teria maior número de embarque, mais vôos.

- Mas de repente, se você tivesse um embarque mais curto, numa queda significativa de empresa.

- É eu também acho que o trabalho embarcado é muito estressante, e dez dias é o suficiente por ser um serviço estressante.

- Eu, atualmente, tiro por mim, o que eu fazia anos atrás nos quatorze dias hoje, no nono, décimo dia eu já estou pelas tabelas. E, quando eu chego em casa depois dos quatorze dias eu levo para me recuperar de quatro a cinco dias, não ir para canto nenhum, não quero fazer nada. Só quero saber de me recuperar psicologicamente e fisicamente.

- Se você pegar esse pessoal mais novato ai, e perguntar como é o ritmo do trabalho deles, eles vão dizer que é muito exaustante, que é muito trabalho em quatorze dias, não é isso? Agora, imagine para os mais velhos, é muito difícil.

- É porque a gente não tem mais aquela disposição, eu não consigo virar a noite e ficar com o meu humor, bom no outro dia, primeira coisa que vai para o espaço é o meu humor porque eu tenho a necessidade de dormir. Eu gosto de dormir, eu preciso. Então se eu não durmo bem, no outro dia eu não vou estar bem. Aqui, no caso que estamos eu e F., quando um sai o outro fica aqui, geralmente, de dezesseis, dezenove horas de vinte e quatro, então fica complicado, um dia, dois dias, três dias, no quarto dia já não estou valendo mais nada.

- Aqui se você não se policiar, você trabalha de quatorze a dezesseis horas, porque você tem aqui um gerenciamento e uma burocracia muito rigorosa, é muito papel então se você deixar para o outro dia, você fica muito sobrecarregado ai o que você faz, vira a noite preenchendo papel.

- Com isso você sabe que está ficando mais, por isso tem que ter um policiamento, vê o horário, larga tudo porque se não no outro dia você não agüenta. Claro que tem certas coisas que não dá para esperar, obviamente, mais tem certas coisas que você faz que é o trabalho de alguém que deveria estar no seu lugar ocupando esse espaço, porque na verdade não dá para você realizar todas as atividades que foram atribuídas.

- Realmente não dá.

- Hoje em dia você tem que se desdobrar, você se confronta sempre com algo mais, ai você quando desce quem te recebe em casa, te recebe um caco. É isso que acontece no geral, eu fico dois dias dentro d'água tranqüilo, eu vou fazer as coisas, vou a Faculdade, mais no segundo dia eu estou morto, ai depois de dois dias

dormindo umas dez, onze horas, eu vou melhorando. Lá em casa, todos nós dormimos tarde, mas, ultimamente eu só consigo assistir o Jornal Nacional e olhe lá.

- Eu também, aqui eu acordo quinze para as seis e em casa eu acordo antes, e sempre dormia tarde. Agora eu durmo cedo.

Entrevistador

Mas é só isso que você mudaria na questão da vida *Offshore*?

- Não porque essa vida é muito ampla. Se ela deixasse você converter, eu mudaria essa escala para dez dias, eu mudaria se eu pudesse, a mentalidade de algum gerente, ou seja, daqueles que tem um nível acima de nós e que tem um poder da mudança, eu não estou acusando, eu só estou mostrando o que poderia resolver o problema. Por que um está caminhando para um lado, está mostrando que não quer mais ficar aqui, que não está gostando de ficar aqui, mas a questão do nosso querer não conta. Então, são questões que deveria ser mudada, analisada e não adianta gastar fortunas em certos programas, para mostrar que está mudando. E, tem pessoas que tem o poder e estão lutando pelo contrário, então é complicado você conviver com isso. Por isso se eu pudesse também mudaria algumas coisas, mudaria o gerenciamento (gerente) não ele, mas a filosofia dele, de amor, de enfrentar, de agir. Na verdade quando se tem mais de uma pessoa não vai se achar igualdade nunca, mais você consegue ver pelo menos meio termo, mais o que se vê, poxa vida é do zero a dez um do outro e isso é complicado conviver com e acaba você tendo que conviver com isso.

- O que eu vejo, é que todo gerente que é assim, ele é de formação Técnico Superior, e essa formação não é a de um acadêmico que faz um curso dentro da empresa, esse curso dentro da empresa se você for analisar o contexto dele, ele não tem nenhuma formação administrativa, o muito que se tem é uma alinha em uma semana, então ele é muito técnico, ele é formatado tecnicamente muito bom mais em termo administrar porque na verdade, na empresa eles vão administrar pessoas, e a natureza humana ela é esquecida, então ele desconhece o que é tratar com pessoas, ai nós vamos deparar com ele controlando só para obter resultados.

Entrevistador

E, qual é o resultado hoje do gerente para tratar pessoas?

O índice de satisfação e assim ele tenta identificar as melhorias, se ele está indo pelo caminho certo ou não, mas ele ainda não está tratando pessoas ele está vendo o índice que ainda é enganoso porque é apenas estatística e o ser humano não é estatística, é ser humano. Você é JR, ele tem outro nome e vai por aí.

- Você não pode qualificar o ser humano dentro de uma estatística, porque cada pessoa é cada pessoa e isso ainda não foi feito.

- Eu acredito que o que está faltando é você transformar a estatística em resultados práticos para serem aplicados aos seres humanos.

- E a nossa cultura, a cultura Petrobras ela foi formatada pela cultura militar, por quê? Porque um manda, e outro obedece até a maioria dos engenheiros, eles são os administradores, porque vão fazer a prova para você se candidatar a engenheiro da Petrobrás, e só quem passava os concursos eram o pessoal do Imem, Ita e Escola Naval, porque o governo militar ele tinha autoridade sobre a Petrobrás e ele liberava esses caras que estavam terminando de se formar de não arcar com as custas de tempo que ele era obrigado a ficar. Então, muita gente se você for perguntar a algum desses gerentes qual é a formação dele, vai dizer há eu sou isso, o outro, eu tenho curso daquilo, e qual é a visão dele, sópa, você é uma sópa, você é um soldado, um empregado dele. Se você não concordar com que ele pensa amigo, você está lascado. Então não adianta tudo que ele aprendeu em um cursinho temporário ai tenta falar melhor com as pessoas mais não consegue. Por quê? Porque o índice de satisfação está negativo para ele, e isso tem que mudar, ele tem que, vamos dizer assim, rebolar para alcançar esse espaço horrível, fisicamente.

- Não é, isso está amarrado ao GDP (Gerenciamento de Desenvolvimento Pessoal) dele, e se não tivesse aconteceria mesmo assim. E eles fazem os eventos, sobre qualidade de vida e outros, mais eles mesmos não participam.

- Exatamente, e esses gerentes convive mais com aqueles que estão aqui no dia-a-dia, alguns ainda te ouve, muito pouco, mas, que antes não te ouvia. Há vinte anos atrás você tinha que respeitar a sua posição em relação ao executante e hoje isso acabou. Atualmente, você ainda ouve o executante, que é o principal, o cara que está usando e justificando o que acontece no mar, e ele tem até a

oportunidade de criar novas situações, onde nem ele, nem ninguém havia tentado para a melhoria do processo, e hoje se ouve, em uma escala de 100% se ouve 10 – 15%, isso acontece porque quando coloca a mão e vê que o processo tem que estar dentro da meta, conforme tem que ser no final do mês. E o resultado acaba sendo uma decisão direta, o grau é um e o resultado não habilita, porque vem um cara de lá com uma coisa que não tem nada a ver, é totalmente nova que não vai trazer benefícios.

Um exemplo é o de vários projetos que vemos por ali e que não aconteceu, teve a jornada de Meta, foi em 1989, nessa época se você fosse fazer uma prova para uma faculdade você passaria? Hoje, não porque o mínimo é 70% na maioria delas, e isso é o índice dentro da nossa empresa que é uma das maiores e que está com a meta dela que nasceu com o passar dos anos. Porque na verdade meta a gente só defini como aquilo que a gente pode alcançar, ou então, ela nunca começou ainda mais como uma meta que é perigosa, ela não pode começar uma meta maior que ela sabia que não ia conseguir alcançar. Então, se ela só consegue alcançar sessenta e nove ela não pode ultrapassar, mas esse nível é baixo porque nós deveríamos está nos oitenta, essa era nossa nota oitenta, mas para alcançar isso tem que se quebrar muita coisa, a cultura nossa tem vencido.

- Olha só, eu tenho visto muita força, sem ser o poder do mando, para baixo tem muita força, mas ele não se preocupa muito de coletar ali e fica demonstrando que está muito acima, e eu não vejo essa vantagem neles. Quem de nós já não viu um projeto iniciar aqui, e demos nossa opinião? Ah, isso fica melhor assim, não o ideal seria aquilo ali e é diferente, você mostra e indica outra oportunidade e eles não te ouvem, ou faz aqui e lá na frente faz diferente.

- E isso, á nível de administração é fundamental, e o que acontece é que muitas vezes diz: ah, eu não vi, isso faz com que o cara não tenha satisfação. Ai, você tem que mergulhar o cara e dizer amigo você tem que fazer só que o cara não vai consegui realizar uma situação em uma semana, você vai ter que preparar esse cara, ele têm que vivenciar e conhecer melhor a situação.

Outra coisa que se fala muito é que o cara está sempre mal humorado, mas se for observar direitinho não é só aquele cara não, todo mundo aqui quando acorda depois de 7, 10 horas de trabalho direto, acaba ficando estressado e isso aqui, é normal. O nosso dia-a-dia é muito estressante.

- Aqui dentro da vida *Offshore*, o cara é obrigado a fazer coisa que ele não concorda. Muitas vezes são feitas perguntas que eles gostariam de responder de uma forma e acabam sendo obrigado a dizer sim, porque a empresa quer assim.

- Veja bem isso é uma forma inteligente que a empresa usa para conseguir manipular a massa trabalhadora.

Entrevistador

Agora a pergunta a respeito de mulher, o que vocês acham da mulher trabalhar embarcada?

- Eu não sou contra, sou a favor.

- Eu também, porque a mulher embarcada ela vem a contribuir de uma forma muito positiva, porque elas são sempre as minorias, mas elas melhoram o ambiente porque diminui o palavrão, o local de trabalho fica mais agradável, as pessoas ficam mais agradáveis, eu acho muito salutar e não entendo o motivo de ter tão pouco, deveria ter muita mais.

- E o interessante é que a cada dia a mulher tem mostrado o seu trabalho e o seu valor.

Entrevistador

Em que aspecto no sentido da contratada ou da Petrobras?

- Isso não tem nada a ver, eu vejo a mulher que é capaz independente a roupa que veste. E eu vejo que a mulher que trabalha embarcada acaba sendo muito mais cobrada, é cobrada no aspecto sexual.

- Exatamente, existe cantadas históricas em que elas não eram respeitadas, mais hoje elas estão mais protegidas.

- Realmente já aconteceram coisas absurdas aqui.

Entrevistador

Aqui na plataforma?

- Aqui na plataforma. Hoje aqui não, mas, em outras plataformas ainda existe. Principalmente, em palavras, agora hoje já existe um mecanismo com um caráter diferente. A Petrobrás não, porque ela consegue diferenciar, porque se o cara falar algo para ela, ela vai ter outra atitude.

- Hoje, na plataforma nós temos que ter até cuidado na maneira de falar com uma mulher embarcada, principalmente, que está a um nível superior a ela.

- Olhando por um lado sem ter interesse, não vejo perigo e nem problema nenhum trabalhar com mulher, isso é até benéfico, melhorou muito.

Entrevistador

Alguém tem mais alguma coisa que gostaria de falar?

- Não. Acredito que tudo foi dito.