

Mariana Silva Ribeiro Moreira

**O REAL DA ATIVIDADE EM ALTO MAR:**  
análise do trabalho em plataformas de petróleo na Bacia de Campos/RJ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Estudos da Subjetividade. Linha de pesquisa: Subjetividade, Política e Exclusão Social.

Orientadora: Claudia Osorio da Silva

Niterói – RJ  
2014

**Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do Gragoatá**

M838 Moreira, Mariana Silva Ribeiro.

O real da atividade em alto mar: análise do trabalho em plataformas de petróleo na Bacia de Campos/RJ / Mariana Silva Ribeiro Moreira. – 2014.

143 f.

Orientador: Claudia Osorio da Silva.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de Psicologia, 2014.

Bibliografia: f. 135-141.

1. Trabalhador. 2. Saúde. 3. Experiência. 4. Indústria petrolífera. 5. Plataforma de perfuração. 6. Plataforma marítima. I. Silva, Claudia Osorio da. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Ciências Humanas e Filosofia. III. Título.

CDD 158

## **AGRADECIMENTOS**

Foram dois anos de muitos estudos e dedicação. A atividade de mestrando/pesquisador me impôs alguns desafios, no entanto, foi um período maravilhoso, cheio de oportunidades e aprendizados! Tudo valeu a pena! As experiências que vivi durante esse tempo produziram em mim novas formas de pensar, novos olhares... Esse caminhar só foi possível, porque tive pessoas muito especiais junto comigo!

Obrigada meu Deus por tua presença em minha vida! Por me proteger por todos os caminhos pelos quais passei!

Obrigada Claudia pela oportunidade de tê-la como orientadora! Agradeço a paciência, a atenção e as orientações cuidadosas!

Obrigada Ana Paula por ter sido minha co orientadora! Agradeço a atenção, apoio e tanto cuidado durante todo o processo!

Fui privilegiada por ter sido orientada por vocês!

Obrigada aos queridos Beth Barros e Marcelo Figueiredo por aceitarem participar da minha qualificação e agora, na defesa. Agradeço pelas dicas valiosas! Espero ter correspondido às expectativas de vocês!

Obrigada ao NUTRAS, coletivo importante no decorrer desta caminhada! Eu aprendi muito com vocês!

Obrigada ao PPG de Psicologia da UFF, aos colegas e a todos os professores do mestrado! Foi muito bom conviver com vocês!

Obrigada aos trabalhadores entrevistados, protagonistas desta pesquisa!

Obrigada ao Sindipetro-NF por ter aberto as portas e colaborar para que esta pesquisa acontecesse! Agradeço a todos os profissionais, dirigentes e funcionários. Em especial, Graça, Assistente Social, pela atenção, ajuda e disponibilidade durante a pesquisa!

Obrigada ao Mário Lúcio, companheiro de todas as horas! Por me compreender nos momentos de ansiedade e me apoiar durante todo esse percurso!

Obrigada aos amigos e à minha família pelo incentivo e confiança! Mesmo longe fisicamente vocês estão em minha mente e coração!

## RESUMO

Esta pesquisa de mestrado tem como tema o real da atividade no trabalho em plataformas de petróleo, na região do município de Macaé-RJ. Tem o objetivo de analisar a atividade dos plataformistas, a fim de compreender a relação entre Trabalho, Saúde e Vida. A nossa caixa de ferramentas é composta por referenciais teórico-metodológicos da Clínica da Atividade (CLOT, 2006, 2010b) e do campo da Saúde do Trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 1994, 2011; MINAYO-GOMEZ & LACAZ, 2005; LACAZ, 1996, 2007). Seguindo esses referenciais, realizamos 6 entrevistas de anamnese ocupacional, em profundidade, entre novembro de 2013 e maio de 2014, que foram gravadas, transcritas e sistematizadas. Nas entrevistas, incentivamos o diálogo sobre a atividade de plataformista, valorizando a história de trabalho e de vida, as experiências acumuladas, na trajetória profissional. No diálogo com os trabalhadores, discutimos o real da atividade de trabalho, as incertezas, as possibilidades e os desafios do cotidiano em alto mar. O trabalho em plataformas de petróleo exige dos trabalhadores uma série de ajustes e mobilização frente a diferentes situações - lidar com o imprevisível e com desafios, atividades desgastantes e complexas, alto nível de atenção que podem produzir desgaste físico e mental. Observamos em nossa pesquisa que, mesmo diante dos desafios e das adversidades, os trabalhadores conseguem criar estratégias individuais e coletivas, ampliar os recursos para ação, o que vai ser fonte de vida e contribuirá para o desenvolvimento das experiências. Identificamos alguns recursos do gênero profissional com os entrevistados, que contribuem para compreender a própria organização e complexidade do trabalho em alto mar, no setor petrolífero. Para eles, o ofício de plataformista é potencializado quando a organização do trabalho permite o desenvolvimento da confiança entre os trabalhadores. Destacamos que a experiência é um fator imprescindível frente à necessidade de criar, tomar decisões e inventar saídas, diante das diferentes demandas do ofício. Consideramos que o coletivo de trabalho, mesmo diante de conflitos e de diferenças, colabora nas relações entre os trabalhadores, na criação e reinvenção dos recursos para ação.

**Palavras-chave:** Atividade, Clínica da Atividade, Saúde do trabalhador, Experiência, Coletivo, Plataformas de petróleo.

## ABSTRACT

This masters research has as its theme the real activity, at work on oil platforms, in the city of Macaé-RJ. Has the purpose of analyzing the activity of platformist in order to understand the relationship between Work, Health and Life. Our toolbox is composed of theoretical methodological referential of the Clinic of Activity (CLOT, 2006, 2010b) and the Worker's health (SELIGMANN-SILVA, 1994, 2011; MINAYO-GOMEZ & LACAZ, 2005; LACAZ, 1996, 2007). Following these principles, we conduct interviews 6 occupational anamnesis, in-depth, between November 2013 and May 2013, which were recorded, transcribed and systematized. In the interviews, we encourage dialogue about the activity of platformist, valuing the history of the work and life, the accumulated experiences in the professional trajectory. In dialogue with the workers, discussed the real work activity, the uncertainties, the possibilities and challenges of everyday life on the high seas. The work on oil platforms requires workers a series of adjustments and mobilization against different situations – deal with the unpredictable and stressful and complex activities, challenges, high degree of attention that can produce physical and mental wear and tear. We observed in our research that, even in the face of the challenges and adversities, workers can create individual and collective strategies, expand the capabilities for action, which will be a source of life and contribute to the development of the experiences. We identified some rules of genre professional with respondents, which contribute to understand the own organization and complexity of the work on the high seas, in the oil sector. For them, the craft of platformist is potentiated when the organization of work allows the development of trust among workers. We highlight that experience is a vital factor facing the need to create, make decisions and finding solutions, before the different demands of the craft. We believe that the collective work, even in the face of conflicts and differences, collaborates in the relations between workers, in the creation and reinvention of resource for action.

**Keywords:** Activity, Clinic of Activity, Worker's health, Experience, Collective, Oil platforms.

## LISTA DE SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

ANP – Agência Nacional do Petróleo

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional

AT – Acidentes de Trabalho

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

CID – Classificação Internacional de Doenças

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DECEA – Departamento de Controle do Espaço Aéreo

FNP – Federação Nacional dos Petroleiros

FUP – Federação Única dos Petroleiros

GEPLAT – Gerência da plataforma

GT – Grupo de Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

NR – Norma Regulamentadora

NUTRAS – Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde

OPEP – Organização dos países exportadores de petróleo

PAIST – Programa de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

PIACT – Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho

PIB – Produto Interno Bruto

PL – Plano de Lei

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SESMT – Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SINDIELETRO – Sindicato Intermunicipal dos Eletricistas

SINDIPETRO – Sindicato dos Petroleiros

SINDIPETRO – NF – Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense

SM – Saúde Mental

SMRT – Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança

SMT – Saúde Mental e Trabalho

SPIE – Serviço próprio de Inspeção de Equipamentos

SRTE/RJ – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/Rio de Janeiro

TIR – Turno Ininterrupto de Revezamento

TPD – Tensão Pré Desembarque

TPE – Tensão Pré Embarque

UFF – Universidade Federal Fluminense

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 BREVE ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO - o cenário da pesquisa .....</b>	<b>12</b>
2.1 A indústria petrolífera no Brasil .....	12
2.1.1 A Bacia de Campos .....	13
2.1.2 Particularidades desta indústria .....	15
2.1.3 A terceirização .....	22
2.1.4 Os riscos na atividade petrolífera offshore .....	26
2.1.5 Insegurança: alguns acidentes e interdições de plataformas .....	28
2.1.6 Ações e investimentos em saúde e segurança no trabalho .....	32
2.2 O campo de atuação em Saúde do Trabalhador – percurso e desenvolvimento .....	34
2.2.1 Primeiras experiências – A Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional .....	35
2.2.2 O campo da Saúde do Trabalhador .....	39
2.2.3 Saúde Mental e Trabalho .....	42
2.2.4 Breve exposição sobre Qualidade de Vida no Trabalho .....	50
2.2.5 Desafios da Psicologia .....	54
<b>3 REFLEXÕES METODOLÓGICAS .....</b>	<b>57</b>
3.1 Delineamento da pesquisa .....	57
3.2 O papel do Sindipetro-NF na pesquisa .....	62
3.3 Outras experiências no decorrer da pesquisa.....	66
3.4 Estratégias metodológicas - alguns desafios ao longo do caminho .....	67
<b>4 MODOS DE SER E TRABALHAR EM ALTO MAR - discussão e análise dos resultados .....</b>	<b>83</b>
4.1 História de vida e trabalho de um trabalhador plataformista .....	83
4.1.1 Apresentação do trabalhador e funções profissionais já exercidas .....	84
4.1.2 O trabalho atual .....	87
4.1.2.1 <u>Trabalho prescrito X trabalho real</u> .....	87
4.1.2.2 <u>Organização do trabalho</u> .....	94
4.1.2.3 <u>Descrição do posto de trabalho – Tecnologia, máquinas e ferramentas</u> .....	103
4.1.3 Subjetividade e trabalho.....	108
4.1.4 Saúde Mental e trabalho.....	112
4.2 Principais temas nas outras entrevistas .....	114
4.2.1 A questão da experiência na formação dos trabalhadores .....	115
4.2.2 Produção e segurança .....	118
4.2.3 Marcas do gênero profissional dos plataformistas .....	120
4.2.4 Sistema sóciotécnico complexo .....	124
4.2.4.1 <u>Diferenças nas tecnologias</u> .....	125
4.2.5 Autonomia no trabalho .....	127
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>129</b>

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>135</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>142</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa de mestrado tem como temática a análise do trabalho de profissionais da indústria petrolífera *offshore* na Bacia de Campos, na região de Macaé-RJ. Os trabalhadores participantes exercem a função de plataformista e seus locais de trabalho são as plataformas em alto-mar. Propõe-se como um instrumento que possa intervir e contribuir para o desenvolvimento do trabalho e da atividade desses trabalhadores, a partir de suas histórias de vida e trabalho.

Estabelecemos como objetivos desta pesquisa produzir com os trabalhadores reflexões, pensamentos e diálogos, de modo que alguns temas fossem discutidos, como: saúde, subjetividade, atividade, segurança, ambiente e condições de trabalho, adoecimento e acidentes relacionados ao trabalho, qualidade de vida. O conceito de gênero profissional é usado como ferramenta para discutir o modo como sujeitos e coletivo de trabalhadores interferem um no outro, se coproduzindo. O gênero profissional estabelece regras e orienta os trabalhadores de um mesmo ofício quanto às maneiras aceitáveis de agir. O gênero profissional deve estar em constante manutenção. E são os trabalhadores os responsáveis por mantê-lo vivo, retocando, fazendo ajustes, pois, o gênero profissional é responsável por subsidiar nas ações e decisões individuais e coletivas dos trabalhadores.

O interesse em estudar a atividade *offshore*, o trabalho dos petroleiros que atuam em regime de embarque se deu primeiramente pela minha mudança de cidade, de Belo Horizonte - MG para Macaé - RJ em janeiro de 2012. De início, não tinha nenhuma questão de pesquisa, o que me impulsionava era a curiosidade de conhecer as situações e questões relacionadas à saúde e ao trabalho dos trabalhadores na indústria petrolífera, principal atividade em Macaé, denominada a “capital nacional do petróleo”. Passei a estudar sobre esta indústria e região e pensar em possibilidades para realizar uma pesquisa de mestrado. Como já havíamos tido uma experiência de estágio em um sindicato – Sindieletrô – MG (Sindicato Intermunicipal dos Eletricistas de Minas Gerais) durante a graduação em Psicologia fizemos contato com o Sindipetro - NF (Sindicato dos Petroleiros da Região Norte Fluminense) em Macaé na expectativa de abrir um caminho de possibilidade para a pesquisa. Essa parceria deu certo e esse sindicato foi muito importante em todo o processo. Poderíamos ter percorrido por outras

vias, mas para nós era importante nos posicionarmos junto com esses trabalhadores por assumirem uma postura crítica, questionadora entre a relação trabalho e saúde.

Nesta pesquisa, buscando alianças que sejam potentes, montamos nossa caixa de ferramentas com conceitos e princípios da Clínica da Atividade e referências do campo da Saúde do Trabalhador. Apostamos que esse entrecruzamento de ideias pode contribuir para a produção de uma análise mais consistente do trabalho dos petroleiros.

A Clínica da Atividade (CLOT, 2006, 2010b) é uma importante e atual abordagem para análise do trabalho, buscando contemplar conceitos como atividade, subjetividade e processos de subjetivação, assim como questões pertinentes ao trabalho na contemporaneidade. Seguindo esta abordagem, nos afastamos do lugar de “especialistas”, daquele que fala pelo trabalhador (TEIXEIRA e BARROS, 2009), e cedemos este lugar aos próprios sujeitos participantes da pesquisa. Isso significa pensar em novas práticas da Psicologia do Trabalho, assim como, em novas ações e posicionamentos dos próprios pesquisadores. Nós, enquanto pesquisadores nos movimentamos nesse espaço junto com o coletivo, sem ter marcado e pré-determinado um lugar específico.

Temos também em nossa caixa de ferramentas o referencial do campo da Saúde do Trabalhador, a partir de autores como Edith Seligmann-Silva e Francisco Lacaz,. Este referencial contribui para compreendermos o processo de trabalho, o cenário em que a pesquisa se insere, as características e formas como o trabalho é organizado. Uma das subáreas deste campo, a Saúde Mental e Trabalho, também nos serve de referência. A técnica proposta por Seligmann-Silva (1994), História de Vida e Trabalho foi uma inspiração para a entrevista semiestruturada que elaboramos para esta pesquisa, a nossa anamnese ocupacional.

No uso desses distintos aportes teóricos realizamos com os trabalhadores uma análise do trabalho em que percebemos os desvios criativos, as estratégias inventadas pelos trabalhadores, os sentidos do trabalho. Como também os reveses, os contratempos, os imprevistos, as instabilidades do cotidiano e as peculiaridades do trabalho em alto mar. Por meio da anamnese ocupacional tivemos acesso às características do gênero de atividade profissional.

Com esta pesquisa promovemos outro encontro dos trabalhadores com sua atividade, de forma que eles puderam olhar de uma maneira diferente para a atividade que realizam, para os modos de fazer, para os sentimentos e sentidos produzidos.

Acreditamos que essa experiência foi importante, pois acreditamos que a vida, aí também se referindo à vida no trabalho, só é possível com sua expansão, com o desenvolvimento das próprias experiências. Com base nisso, nos inspiramos no que Clot diz em relação às análises do trabalho a partir da Clínica da Atividade: é preciso *“transformar para compreender”* (CLOT, 2001, 2006). Isso significa que esses processos de produção de conhecimento e de transformação se dão juntos, envolvendo a criação, novas formas de fazer, novas experiências no cotidiano do trabalho. Para Rosemberg, Barros e Petinelli-Souza (2010, p. 37) *“o pesquisador, a investigação e o ambiente pesquisado se constituem num processo de coengendramento.”*

Nesta pesquisa, com a aposta de que é preciso transformar o trabalho para compreendê-lo, e não apenas compreendê-lo para transformá-lo, os trabalhadores assumiram o papel de protagonistas da análise, se colocando em movimento, de modo que esse movimento se ampliasse. A partir dessa intervenção foi possível impulsionar nos trabalhadores participantes um diálogo interior sobre suas atividades, a fim de potencializar a produção e ampliação dos recursos individuais e coletivos para ação.

Os trabalhadores, por meio desta atividade de observar, analisar e repensar sobre seus modos de ser, fazer e viver no trabalho tiveram a chance de recriar, transformar a si mesmos e sua atividade, sendo possível a mobilização subjetiva e a construção de novos sentidos no trabalho para além da organização do trabalho.

Este trabalho contempla os seguintes assuntos: no capítulo 2 apresentamos as principais características do cenário da pesquisa e também um debate do campo da Saúde do Trabalhador, importante para a compreensão e desenvolvimento da análise aqui proposta. No capítulo 3 apresentamos o nosso percurso durante o caminhar da pesquisa bem como as principais referências teórico-metodológicas que compõem a nossa caixa de ferramentas. E por último, no capítulo 4 apresentamos a análise de uma entrevista completa realizada com um trabalhador. Como também a discussão de temas que foram principais nas entrevistas.

## **2 BREVE ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO - o cenário da pesquisa**

Nesta seção, realizamos uma breve análise do processo de trabalho na indústria *offshore* no Brasil, abordando alguns dos principais pontos do cenário em que a pesquisa se insere. Discutimos sobre alguns aspectos fundamentais para a compreensão do desenvolvimento, percurso e desdobramentos desta indústria, especialmente em Macaé, cidade que se localiza no litoral norte do estado do Rio de Janeiro e compõe a Bacia de Campos, uma das mais importantes na exploração e na produção de petróleo no mundo.

### **2.1 A indústria petrolífera no Brasil**

A principal referência na indústria petrolífera no Brasil é a Petrobras, empresa estatal de economia mista. A companhia atua em diferentes setores como: exploração e produção, refino, comercialização, transporte, petroquímica, distribuição de derivados, gás natural, energia elétrica, gás-química e biocombustíveis. Além do Brasil está presente em mais 17 países<sup>1</sup>. De acordo com a própria empresa, em 2014, o número de trabalhadores concursados é de 86.111. Já o número de trabalhadores terceirizados ultrapassaria os 360 mil<sup>2</sup>. Segundo o Instituto Observatório Social (2011) mais de 1000 empresas, que atuam em diferentes áreas, prestam serviços para a Petrobras.

A Petrobras divulgou<sup>3</sup>, que neste mesmo ano, a produção diária é de 2 milhões 539 mil barris de óleo por dia. A companhia conta com 134 plataformas, sendo 77 fixas e 57 flutuantes. Além de 57 navios. No setor *offshore*, hoje a Petrobras empregaria mais de 75 mil pessoas.

As primeiras pesquisas geológicas no Brasil aconteceram a partir da década de 1960. No ano de 1968 ocorreu a primeira descoberta de petróleo em mar aberto na cidade de Guaricema, litoral do Sergipe. No início das atividades de exploração e de produção *offshore* desenvolvidas pela Petrobras ocorriam a partir de tecnologias, equipamentos e serviços vindos de outros países. O motivo pelo qual as empresas

---

<sup>1</sup> Informações disponíveis no site da Petrobras: <http://www.petrobras.com.br/pt/>

<sup>2</sup> Desse número, aproximadamente 165.000 trabalhadores atuam em obras de expansão da Companhia. Informações disponíveis no site <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/contratacao-de-terceirizados-respostas-ao-globo.htm>

<sup>3</sup> Conforme informações obtidas: <http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/>

brasileiras não foram contratadas naquela época para a prestação de serviços se resume pela falta de qualificação das mesmas no setor, não tinham ainda tradição, pessoal qualificado e a tecnologia era pouco avançada. (FIGUEIREDO, 2012).

Com o tempo, a Petrobras passou a investir em pesquisas para desenvolver e aprimorar as tecnologias de forma que pudessem atender as demandas cada vez mais crescentes. Com o alto investimento tecnológico na área foi possível identificar novas regiões de exploração e produção – vindo a se tornar uma das principais referências no setor.

### **2.1.1 A *Bacia de Campos***

A Bacia de Campos se estende do estado de Espírito Santo, nas imediações da cidade de Vitória, até a cidade de Arraial do Cabo, no estado do Rio de Janeiro, e tem cerca de 100 mil km<sup>2</sup> de extensão. Atualmente, na região da Bacia de Campos, existem 49 plataformas de produção<sup>4</sup>, que são responsáveis por cerca de 76% da produção total do país.

O primeiro campo descoberto na Bacia de Campos foi o de Garoupa em 1974, após o primeiro choque do petróleo, que ocorreu no final do ano de 1973, em virtude da pressão para o aumento do valor do produto no mercado, por parte dos países membros da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo) no Oriente Médio, região onde se concentram 2/3 das reservas mundiais de petróleo. Isso ocorreu devido à elevação da demanda de consumo de petróleo no mundo. (FIGUEIREDO, 2012).

No ano de 1975, foi descoberto o campo de Namorado. E no ano seguinte, em 1976 foi descoberto o campo de Enchova. A produção comercial de petróleo nesta região iniciou um ano depois, em 1977, nesse último campo. A partir daí, foram crescentes os investimentos no setor, à medida em que eram descobertos novos campos de exploração.

No início das atividades da Petrobras na Bacia de Campos, foram feitas parcerias com empresas estrangeiras que já atuavam na área, tendo como condição que as empresas brasileiras exercessem uma cooperação técnica. Conforme expressa Figueiredo (2012) a interação entre profissionais brasileiros e estrangeiros não se deu de

---

<sup>4</sup>Conforme informações obtidas: <http://www.petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/principais-peracoes/bacias/bacia-de-campos.htm>.

forma tranquila e sem conflitos. Muitas vezes, os trabalhadores das empresas brasileiras encontravam dificuldades para ter informações e até mesmo para consultar os manuais técnicos, muitas vezes examinados às escondidas.

A década de 1980 marca o crescimento veloz da exploração e produção de petróleo no Brasil, que se tornou o país que utilizava tecnologias de ponta e que mais realizava perfurações em águas profundas no mundo. (FIGUEIREDO, 2012). No ano de 1984 foi descoberto o campo Albacora, o primeiro campo gigante em águas profundas no Brasil. Outros campos gigantes encontrados foram: Marlim, Roncador, Barracuda e Caratinga. Na parte norte da Bacia de Campos, área conhecida como “Parque das Baleias”, que se localiza no estado do Espírito Santo, já foram descobertos outros campos de grande porte, como o Jubarte e Cachalote<sup>5</sup>. (PETROBRAS, 2014).

No Brasil, a cidade de Macaé recebe destaque como um dos principais sítios industriais e, desde 1970, é a cidade que sedia a principal base de apoio para diversas operações. As atividades de exploração e produção proporcionaram especialmente a esta cidade grande desenvolvimento industrial, porém, quando a comparamos com outras cidades na mesma região norte do estado é possível perceber um descompasso. A maioria das cidades próximas a Macaé permaneceu estagnada.

Macaé tornou-se um polo de oportunidades não só no setor do petróleo, mas em diferentes segmentos, atraindo pessoas de diversos lugares do Brasil e também de diferentes partes do mundo. A cidade é o segundo município do estado do Rio de Janeiro em valores de royalties. Apenas no ano de 2013, até o mês de julho a cidade arrecadou o total de R\$ 290.328.398,34<sup>6</sup> apenas com os recursos dos processos de exploração e produção de petróleo na Bacia de Campos. A aplicação desses royalties é de responsabilidade do poder público municipal.

Em Macaé a geração de empregos e abertura de empresas é superior à média do estado do Rio de Janeiro. É a cidade com a quarta maior participação no ranking industrial, tem a terceira maior renda familiar e o quarto maior Produto Interno Bruto (PIB) do estado do Rio de Janeiro. Entre os anos 2000 e 2010, o crescimento demográfico foi de 56,1%<sup>7</sup>. Mas como na maioria das cidades brasileiras, apresenta déficits em relação à educação, segurança pública, saneamento básico.

---

<sup>5</sup> Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/principais-peracoes/bacias/bacia-de-campos.htm>.

<sup>6</sup> Dados da Prefeitura Municipal de Macaé. Para mais informações acessar: <http://www.macaerj.gov.br/>.

<sup>7</sup> Dados da Prefeitura Municipal de Macaé. Para mais informações acessar: <http://www.macaerj.gov.br/>.

### 2.1.2 Particularidades desta indústria

A indústria do petróleo, gera inúmeras oportunidades de empregos e crescimento econômico, mas, em contrapartida, é um setor marcado por elevado índices de acidentes, precarização do trabalho e degradação do meio ambiente.

Ferreira (1996) aponta que são quatro os aspectos do trabalho no petróleo tanto em plataformas como em refinarias: o perigo, a complexidade, a dimensão coletiva e o caráter contínuo. Figueiredo (2012) ainda acrescenta dois componentes em relação ao trabalho em plataformas, o que o torna ainda mais complexo: o isolamento e o confinamento dos profissionais. Estes estão expostos a riscos durante as 24 horas do dia, pois as plataformas são o local de trabalho e de moradia.

A indústria petrolífera pode ser subdividida em três segmentos: o *upstream* – que abrange as fases de exploração e produção; o *midstream* – que envolve as infraestruturas para transporte do petróleo até as refinarias; e o *downtream* - que abarca atividades relacionadas ao refino, comércio e distribuição de derivados, como a gasolina, álcool e diesel. Todos esses segmentos são permeados por riscos, o que indica que os sujeitos que atuam nessa indústria estão constantemente expostos a perigos, a diferentes substâncias e produtos químicos, a riscos de explosões e a acidentes de diferentes proporções, o que pode gerar prejuízos não só aos trabalhadores, como também aos equipamentos e ao meio ambiente.

A Petrobras desenvolve atividades de modo bastante expressivo nos três segmentos apontados, sobretudo no *upstream*, que mais tem avançado tecnologicamente nas últimas décadas. Em relação às atividades de exploração e produção em alto mar, Figueiredo (2012) indica cinco etapas a serem seguidas: (1) prospecção, (2) perfuração (3) completação, (4) produção, e (5) transporte. Conforme o autor afirma, a questão primordial ligada à exploração de petróleo no mar diz respeito à decisão de onde executar a perfuração de um poço, nomeado como exploratório ou pioneiro. Para a tomada desta decisão uma avaliação técnica criteriosa se torna fundamental, seguido de estudos preliminares que indicam as possibilidades de existência de jazida. As perfurações no mar são bem mais complexas e com custos bem superiores à perfuração terrestre. Em alguns casos podem ultrapassar os 2.000 metros de profundidade. Atualmente, com a descoberta e exploração da camada pré-sal há casos mais extremos em que as perfurações já atingem 3.000 metros de profundidade.

As atividades de exploração e produção em alto mar são realizadas em plataformas que apresentam algumas diferenciações. As plataformas móveis se caracterizam por não terem qualquer estrutura de apoio no solo e que podem ser dos tipos: navios-sonda<sup>8</sup>, autoeleváveis, semissubmersível e FPSOs<sup>9</sup>. Já as plataformas fixas mais comuns são aquelas que se apoiam em uma enorme estrutura metálica cravada no fundo do mar. Estas plataformas também podem ser fixadas em estruturas de concreto, material mais resistente, que, são mais utilizadas em áreas com clima mais rigoroso e com condições marítimas adversas. No Brasil, apenas uma plataforma tem essas características, e se localiza no estado do Rio Grande do Norte. (FIGUEIREDO, 2012).

Os trabalhadores responsáveis pelas atividades de exploração e produção de petróleo em alto mar atuam em regime de embarque, ficando em situação de isolamento e confinamento, além de exercerem suas funções durante 12 horas por dia em turnos alternados a cada semana. Geralmente os trabalhadores próprios ficam 14 dias embarcados e outros 21 dias em terra. Diferente dos terceirizados que trabalham em regime de 14 por 14, ou seja, 14 dias embarcados e 14 dias em terra.

Há outras características que marcam a organização do trabalho em plataformas que vão além da subdivisão entre trabalhadores próprios e terceirizados. Entre esses trabalhadores há os que são chamados de residentes, ou seja, aqueles que trabalham sempre na mesma unidade; e os trabalhadores flutuantes, que são direcionados às unidades de acordo com as demandas e necessidades. Estes trabalhadores permanecem na unidade durante um tempo (que pode variar entre dias e meses) até que as tarefas para os quais foram encarregados sejam realizadas. Esta forma de organização do trabalho visa a redução do número de trabalhadores em alto-mar e conseqüentemente, o enxugamento de custos. (FIGUEIREDO, 2012).

No caso da Bacia de Campos, cujo número de trabalhadores terceirizados é superior ao número de trabalhadores próprios da Petrobras, o trabalho em alto mar é realizado durante 14 dias consecutivos, em turnos de revezamento contínuo. Geralmente, nos primeiros sete dias, as pessoas trabalham no período do dia, sendo o horário mais comum de 7 às 19h. E os últimos sete dias o trabalho passa a ser realizado

---

<sup>8</sup> Navio dotado de equipamentos que permitem a perfuração ou a completação de um poço submarino. É um tipo de plataforma móvel.

<sup>9</sup> Floating, Production, Storage and Offloading. Navio, em geral de grande porte, com capacidade para produzir, armazenar e fazer descarga de petróleo e gás natural, estando ancorado em um local definido.

no turno da noite, neste caso de 19 às 7h. Neste tipo de regime de trabalho, caracterizado como turno ininterrupto de revezamento (TIR), há o limite de 6 horas diárias a serem trabalhadas, o que é determinado pela Constituição Federal de 1988. No entanto, por se tratar do trabalho em plataformas em alto mar e devido a inúmeras dificuldades de locomoção, foi feito um acordo coletivo entre a Petrobras e o Sindicato dos Petroleiros. Esse acordo estabelece uma jornada de trabalho de 12 horas durante 14 dias consecutivos, sendo que no 15º dia deve ocorrer o desembarque, e em seguida, 20 dias de folga. A proposta inicial do regime de trabalho feita pelo sindicato era o período de embarque limitado a dez dias, pois argumentavam que após dez dias de confinamento, o nível de desgaste dos trabalhadores aumentava, o que poderia prejudicar a execução dos trabalhos e as relações entre colegas.

Outro ponto importante sobre a organização do trabalho é em relação ao trabalho em turnos. Em pesquisa realizada por Figueiredo (2012) parte dos trabalhadores entrevistados tinha preferência de trabalhar os sete primeiros dias no turno da noite e os últimos sete no turno do dia. Isso por que o ciclo biológico já estaria habituado com os próximos 21 dias em que passariam em terra. No entanto, o que predomina é o esquema inverso, podendo haver negociações com algumas chefias. A justificativa pela opção de trabalhar a primeira semana durante o dia e a segunda no período da noite é que nos últimos sete dias os trabalhadores já estariam mais desgastados e, como no turno da noite as demandas de serviços e os protocolos de segurança a serem seguidos são reduzidos, esse esquema seria o mais indicado.

O que podemos considerar é que independente das alternativas, o trabalho em turnos pode trazer agravos a saúde, ao bem-estar e afetar os próprios relacionamentos entre os trabalhadores. Eles são muitas vezes desafiados a criar novas formas para lidar e realizar suas tarefas, adaptar-se aos turnos, conseguir dormir em horários variados, fazer atividades diárias em horários inversos. Nesse sentido, Rotenberg et al afirmam

A organização temporal do trabalho em turnos e noturno causa importantes impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Usualmente, além desses há múltiplos outros fatores de risco presentes no ambiente de trabalho. São eles de variadas naturezas (física, química, biológica e organizacional) e estão relacionados a uma grande variedade de perturbações de ordem física e psicossocial. (ROTENBERG et al, 2003, p. 36)

Esta situação pode se tornar mais grave no caso dos trabalhadores da indústria do petróleo, pois eles ficam ainda em regime de embarque, isolados e confinados por vários dias. São privados da convivência familiar, do sono em horários convencionais, da rotina e ritmo de vida que teriam se estivessem “em terra”. Seu cotidiano é diferente do restante da família e sociedade o que pode repercutir e dificultar o convívio social. Eles e seu núcleo familiar se vêem obrigados a reformular suas rotinas e hábitos.

No caso das mulheres que trabalham embarcadas a situação pode se tornar ainda mais difícil. Especialmente, as que são casadas e que têm filhos. Elas devem fazer inúmeras reorganizações a fim de conseguir ficar fora de casa por vários dias. Isso porque, as mulheres, por questões sociais e de diferença sociais entre o masculino e o feminino, são as que têm mais responsabilidade com os afazeres domésticos. Nesse sentido, Rotenberg et al (2001, p. 640) afirmam que *“quando realizados sob condições adversas, ambos os trabalhos (doméstico e profissional) afetam a saúde física e mental das mulheres, enquanto apenas o trabalho profissional tende a afetar a saúde nos trabalhadores do sexo masculino”*. Desta forma, podemos supor que as mulheres, nestas condições, podem viver situações mais degradantes, sendo elas obrigadas a criar inúmeras estratégias para conseguir lidar com este modo de organização do trabalho e da vida.

Estudos já apontam o impacto do trabalho noturno para mulheres por terem que conciliar o sono com outras atividades durante o dia, como as relacionadas à vida doméstica (ROTENBERG et al, 2001; ROTENBERG et al, 2003). No caso de mulheres que trabalham embarcadas, arriscamos afirmar que o desgaste pode ser ainda maior, visto que, além de terem que se adequar ao trabalho em turnos por 14 dias consecutivos, elas estão em situação de confinamento e isolamento. Outra situação que pode ser preocupante para as mulheres que têm filhos é ficar afastada deles durante todos os dias de confinamento. Em conversas que tivemos com duas trabalhadoras num encontro ocorrido por acaso numa rodoviária na região metropolitana do Rio de Janeiro elas expõem todas essas dificuldades, principalmente relacionadas aos filhos. Ter que ir para o trabalho, no caso delas, ter que embarcar sem poder voltar para casa, como a rotina da maioria das pessoas, pode gerar angústia, culpa e sofrimento. Esses sentimentos podem se acentuar em situações extremas como, por exemplo, se o filho estiver doente ou ao saber a notícia que o filho se machucou enquanto ainda estava no período de embarque, como nos foi relatado por uma delas. Tais circunstâncias podem contribuir e dificultar

intensamente o período em que elas estão embarcadas, trazer ainda mais agravos à saúde física e mental, dificultar e interferir nas atividades, sono e convívio com colegas de trabalho. Esta é uma importante questão, que merece ser mais amplamente discutida, mas nesta pesquisa, o tempo não será suficiente para assumir tal responsabilidade<sup>10</sup>.

Em relação ao cansaço e ao desgaste devido a esse tipo de trabalho, eles podem se acentuar no caso dos trabalhadores que vivem em outros estados ou cidades distantes dos locais de embarque – Campos, Macaé ou Cabo Frio. A maioria dos trabalhadores vive em outras cidades ou regiões, sendo que muitos deles são das regiões norte e nordeste do país. Há outros ainda que residem em outros países. Essas situações obrigam esses trabalhadores a enfrentarem longas horas de viagem, ou dias, até chegarem aos locais de embarque ou à volta para casa após os dias de confinamento. Os dias gastos no percurso de volta para casa e de ida para o trabalho consomem seus dias de folga, pelo menos dois deles. Esta realidade pode expor ainda mais estes trabalhadores a riscos, como de acidentes nas rodovias pelas quais trafegam. Além do mais, estes trabalhadores ao chegarem ao trabalho podem estar em condições inadequadas, devido ao cansaço acumulado. Da mesma forma, após os dias de trabalho confinado podem ser necessários alguns dias para que eles se adaptem à rotina de casa. Devido a essas dificuldades, muitos dos trabalhadores, que em sua maioria são terceirizados, preferem adotar o regime de embarque de 21X21 para que possam usufruir mais dias consecutivos de descanso “em terra”. Vale lembrar que este modo de organização por um lado possibilita ao trabalhador mais tempo de folga, mas por outro o obriga a ficar 21 dias confinados, sob as condições do trabalho *offshore* já expostas, que demandam alta carga mental e cognitiva. Esta prática é mais comum para trabalhadores estrangeiros, porém, alguns trabalhadores que moram em regiões distantes no Brasil também fazem uso desta forma de organização do trabalho. (FIGUEIREDO, 2012).

É possível também encontrar trabalhadores que preferem permanecer em Macaé morando coletivamente, numa espécie de república, dividindo casa ou apartamento e despesas, devido à distância de sua cidade de origem. É comum também alguns trabalhadores se hospedarem em pousadas simples no centro da cidade ou em bairros mais afastados. Outros trabalhadores ainda preferem viver em cidades da região como,

---

<sup>10</sup> Indicamos a dissertação de Anete Ribeiro da Gama (2013), que teve como orientadora a professora Denise Alvarez, que discute sobre o trabalho feminino no setor *offshore*.

por exemplo, Rio das Ostras, localizado a 24 km de Macaé, pois o custo de vida nesta cidade é inferior ao da “capital do petróleo”.

Além das condições de trabalho impostas pelo setor *offshore* é comum também os trabalhadores deste ramo falarem da ansiedade e tensões vividas antes de embarcar e desembarcar, nomeadas respectivamente de TPE - Tensão pré-embarque e TPD - Tensão pré-desembarque. (RODRIGUES, 2001 e LEITE, 2009 apud FIGUEIREDO, 2012). Esta tensão não se restringe apenas aos trabalhadores, atinge também suas famílias, que ficam apreensivas com o fato de algum membro da família ter que embarcar e ficar fora por alguns dias. Concordamos com os autores que esta é uma modalidade de sofrimento psíquico da atividade *offshore* que se faz presente no período de folga, contagia o cotidiano familiar, especialmente, no caso de famílias com que tem crianças pequenas.

Podemos afirmar que os trabalhadores *offshore* durante o período em que estão embarcados saem totalmente da rotina. Isto porque este trabalho tem uma forma de organização específica, com características extremamente peculiares, que fazem com que aqueles que trabalham em plataformas se introduzam num outro mundo. Para estas pessoas que trabalham embarcadas é frequente falar de “dois mundos”: “mundo de cá e de lá”, isso porque são diferentes os modos de funcionamento e gestão do tempo. A vida e a rotina dos trabalhadores e das pessoas com quem convive é alterada, pois lidam com situações totalmente opostas de tempos em tempos. Em conversa que tivemos com um trabalhador ele nos fala disso. Ele nos diz que depois de adaptado ao trabalho *offshore* o estranho é quando se tem que desembarcar e voltar a viver por um período “em terra”. Nas palavras dele: “*não sei se estou preso na liberdade, quando estou em terra, ou se estou livre quando estou embarcado*”. É curioso pensar que mesmo com as características e riscos inerentes ao trabalho *offshore* ele se sinta mais livre na plataforma. Muitos trabalhadores devem sentir esse estranhamento e encontrar dificuldades no “mundo de lá”, quando está em terra. Estas condições, esse modo de organização do trabalho e da vida nos sinalizam o quanto pode ser danoso para a saúde mental desses trabalhadores. Figueiredo (2012) afirma que existe entre estes trabalhadores uma sensação de estar off da vida social, eles muitas vezes, no período de desembarque se sentem “sem lugar”, deslocados, o que repercute e compromete as relações familiares e sociais.

Em contrapartida, é importante ressaltar que o sofrimento que o trabalho *offshore* pode produzir, vai depender de como cada um elabora e cria estratégias para

tentar minimizá-lo. Os trabalhadores sentem e vivenciam de forma muito particular, subjetiva. Figueiredo e Athayde (2005) apontam que uma ajuda pode estar no plano das relações sociais, ao ser demonstrada certa dose de solidariedade entre os colegas de trabalho.

A dimensão coletiva é um fator importante no trabalho *offshore*. Quando há um coletivo forte e capaz de se renovar, este pode servir de recurso e amparar as decisões a serem tomadas pelos trabalhadores. Principalmente em relação ao trabalho em plataformas, em que por pelo menos 14 dias contínuos os trabalhadores dividem aquele mesmo espaço, sendo este o local onde se desenrolam suas atividades profissionais e também o período de descanso e lazer, estando eles 24 horas em contato direto com os problemas presentes no trabalho. Diante dessas circunstâncias o coletivo de trabalhadores pode exercer papel crucial. A solidariedade, a cumplicidade e entrosamento entre os colegas de trabalho podem amenizar as dificuldades que poderão surgir no decorrer dos dias de confinamento.

Além do coletivo ser fortalecido durante a execução das atividades, ele também pode ser revigorado em outros ambientes, como nos espaços coletivos destinados aos momentos de folga e descanso, como o refeitório e áreas de lazer composta por quadra de esporte, piscina, sala de jogos, de televisão e de ginástica, e até lugares para realização de cultos religiosos. (FIGUEIREDO, 2012). Estes espaços podem favorecer a reunião e trocas entre as pessoas, contribuir para o desenvolvimento das relações sociais entre os colegas de trabalho e até amenizar a tensão e estresse acumulados durante a jornada. Há casos de plataformas em que foram colocados aparelhos de TV em cada um dos camarotes, o que, do nosso ponto de vista, pode induzir a individualização além de ser um fator que também pode interferir na dinâmica do sono. Os espaços coletivos e de lazer podem variar de acordo com as plataformas, pois há diferenças entre as plataformas de primeira geração e as mais modernas.

Outro fator que também pode exercer influência na dinâmica das relações sociais nas plataformas é a gerência de cada uma delas – Geplat (Gerência da plataforma). A postura assumida pelos gerentes varia de unidade para unidade, tem suas especificidades e atributos próprios, sendo comum trabalhadores mais experientes dizerem *que “cada plataforma é uma cidade” ou “cada plataforma é uma Petrobras”*. (FIGUEIREDO, 2012, p. 173).

Aqui podemos fazer um link com a qualidade de vida no trabalho e do trabalho (LACAZ, 2010) nas plataformas de petróleo. A empresa com um discurso voltado para a qualidade, tem o interesse de ser vista com “bons olhos” pela sociedade e pelos próprios trabalhadores. Os programas de qualidade de vida, muitas vezes, estão ligados a modismos da época do mundo empresarial. Dificilmente levam em conta o interesse dos trabalhadores, o que eles pensam, suas necessidades. No caso das plataformas, as áreas de lazer como a academia de ginástica, as TVs “particulares” nos camarotes, internet e a alimentação se relacionam com a ideia de qualidade de vida no trabalho.

A maioria dos trabalhadores com que tivemos contato relaciona a qualidade de vida no trabalho apenas com os espaços destinados ao lazer ou atividade física com o objetivo de aliviar o estresse acumulado e as dificuldades do trabalho. Nas entrevistas que fizemos com os trabalhadores não percebemos nenhuma relação da qualidade de vida com as formas de organização do trabalho, por exemplo. Sabemos que as características do trabalho *offshore* acabam fazendo certas exigências aos trabalhadores de forma que eles têm que se submeter a condições tais como: enfrentar horas de viagem antes do embarque, assumir o posto de trabalho poucas horas após o voo até as plataformas, ritmo e a carga horária de trabalho intensa, turnos alternados, convivência com riscos, e ainda, pressão por produção. Seria interessante que todas essas características do trabalho fossem levadas em conta no planejamento dos programas de QVT, que muitas vezes tem suas práticas ancoradas em modismos e ações paliativas.

### **2.1.3 A terceirização**

Este é um tema que se liga com os desafios do campo da Saúde do Trabalhador, no Brasil. Nos anos 1980, com o esgotamento do modelo fordista, foi demandado que as empresas do ocidente incorporassem, a partir do modelo japonês, novas tecnologias e formas de gerir o negócio. Podemos apontar como alguns dos efeitos, além da precarização do trabalho, a fragmentação dos coletivos de trabalhadores, o que pode gerar perdas no ativo de conhecimento formal e informal dos trabalhadores. (FIGUEIREDO et al, 2007). Com a terceirização dos serviços, a empresa busca aumentar a produtividade, se tornando mais competitiva no mercado e atrair mais investimentos.

Um dado importante que merece ser considerado é a diferença entre o número de trabalhadores efetivos e terceirizados, que é cada vez mais alarmante. O sistema Petrobras possui, em 2014, 86.111 trabalhadores efetivos e 360.180 terceirizados, sendo que parte desses últimos atua em obras de expansão da companhia<sup>11</sup>, como construção de plataformas, refinarias e fábricas de fertilizantes. A proporção é de 4,18 trabalhadores terceirizados para cada 1 (um) trabalhador efetivo.

Com o processo de reestruturação produtiva ocorreram mudanças drásticas na indústria petrolífera, pois esta se viu obrigada a produzir mais, ter um modelo de gestão flexível, ser capaz de atender e se adequar ao oscilante mercado e às diferentes demandas de clientes. Desta maneira, novas formas de gestão do trabalho foram sendo incorporadas e, com isso, o número de trabalhadores efetivos foi sendo reduzido.

Na Petrobras os trabalhadores efetivos seriam os únicos responsáveis por realizar as atividades-fim, que são voltadas para a produção, operação e manutenção. Deste modo, a terceirização aconteceria nas atividades-meio, como por exemplo, alimentação, hotelaria, limpeza, movimentação de cargas. No entanto, o leque de terceirização é muito amplo neste setor. Mesmo sendo ilegal, a terceirização das atividades-fim parece comum e seria uma possível manobra para a redução de custos, o que contribui substancialmente para o aumento da precarização das relações de trabalho, podendo comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Na Petrobras, a terceirização não é um fenômeno novo. Desde o princípio do desenvolvimento das atividades da estatal, no século XX, uma rede de empresas já oferecia serviços e produtos especializados tanto na produção quanto na distribuição. Esta é uma característica dos sistemas de produção de petróleo que dependeram historicamente e estruturalmente desse conjunto de empresas prestadoras de serviço. (FIGUEIREDO et al, 2007). Um exemplo é a atividade de mergulho profundo, uma atividade altamente especializada, que desde o início da indústria do petróleo no Brasil nunca ficou a cargo da Petrobras. Essas atividades são executadas por empresas contratadas, detentoras de tecnologia de ponta em intervenções submarinas<sup>12</sup>.

A terceirização foi impulsionada pela própria política do país. O ano de 1995 foi marcado pela suspensão de concursos públicos federais, de modo que a maneira de

---

<sup>11</sup> Informações obtidas em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/contratacao-de-terceirizados-respostas-ao-globo.htm>

<sup>12</sup> Para obter mais informações a respeito da atividade de mergulho profundo consultar Figueiredo e Athayde (2005).

suprir as demandas da produção em alta escala foi a contratação de terceirizados. Em maio do mesmo ano os trabalhadores da Petrobras deram início a uma paralisação que se estendeu por 32 dias. Um momento histórico. A mais longa greve da história dos petroleiros que reivindicavam o cumprimento de três acordos coletivos assinados no ano de 1994, além, de se contraporem a política de privatização liderada pelo presidente da época, Fernando Henrique Cardoso.

O fenômeno da terceirização produz vários efeitos sobre as relações de trabalho, a segurança, a saúde dos trabalhadores e, também, a qualidade dos produtos e serviços. Os terceirizados, muitas vezes, têm uma formação ou treinamento inferior ao necessário. Isso acontece, pois, no geral, os treinamentos oferecidos pelas prestadoras de serviços acontecem em tempo mínimo de horas e são de qualidade inferior, diferente dos treinamentos sob supervisão e responsabilidade da Petrobras. Nesse caso, podemos identificar um descompasso grave, pois não existe uma padronização dos treinamentos, e isso, é um fator importante na análise dos acidentes. Outro fator que também podemos apontar é a contratação de novatos, mão de obra mais barata, e que ainda, apresentam lacunas em sua formação.

Apesar das questões apontadas não devemos colocar todas as empresas prestadoras de serviço e terceirizadas no mesmo patamar. Enquanto algumas não oferecem uma formação apropriada, pois algumas vezes nem elas estão totalmente preparadas para prestar serviços com os devidos requisitos de segurança e qualidade; outras, que atuam no mercado há muitos anos, com longa experiência, disponibilizam treinamento mais criterioso, que permite que os trabalhadores adquiram alto grau de competência.

Além das diferenças nos treinamentos que podem ocorrer entre terceirizados e efetivos, outra diferença é em relação aos benefícios. Os terceirizados, além de terem salários inferiores, têm menos dias de folga, o que pode os deixar ainda mais vulneráveis aos riscos do trabalho. Como já foi dito anteriormente, enquanto os trabalhadores próprios da Petrobras trabalham numa escala de 14X21, tendo eles 21 dias de folga, os terceirizados trabalham 14 dias e folgam 14. Há, portanto, diferença de 7 dias de descanso entre os trabalhadores próprios e terceirizados.

Outra informação a se considerar é em relação à CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), que muitas vezes, não é emitida. Isso ocorre tanto com os trabalhadores terceirizados como com os efetivos, mas acontece de maneira mais

acentuada com os primeiros. Há casos mais complicados, como o registro do afastamento não como acidente de trabalho, mas como doença comum. A CAT, que poderia ser um instrumento útil para oferecer informações e possibilitar mensuração dos tipos e números de acidentes, é utilizada de forma incorreta e descompromissada. As subnotificações, de certa forma, são estimuladas devido às estratégias adotadas pela empresa, como premiações dos trabalhadores que fazem parte das unidades com melhores indicadores, com ausência ou o mínimo de acidentes.

Um dos efeitos da terceirização é a rotatividade nas plataformas, o que pode contribuir negativamente para com o coletivo de trabalhadores, que pode se fragmentar, comprometendo as relações, o entrosamento entre colegas de trabalho, como também interferir na própria execução das atividades. Segundo Figueiredo et al a terceirização traz muitos efeitos nocivos que vão ser percebidos a longo prazo:

elevação do índice de acidentes e os prejuízos que estes acarretam para a imagem da empresa, que busca ampliar sua inserção no mercado internacional; os custos relacionados ao aumento de processos trabalhistas; a maior sobrecarga sobre alguns efetivos e o componente de risco que esta introduz. (FIGUEIREDO et al, 2007, p.65)

Podemos afirmar, a partir dessa citação, que, muitas vezes as metas da produção não estão em sintonia com as metas referentes à segurança. O resultado é um dos principais focos da empresa. A gerência mantém atitudes que enfatizam a produção, deixando a gestão da segurança, e a prevenção de acidentes em segundo plano. Devemos pensar que essa terceirização desmedida e cada vez mais intensa produz inúmeras consequências e contribui para o aumento do número de acidentes.

A Petrobras após o acidente com a Plataforma P-36, no ano de 2001, percebeu que algo não andava bem e constituiu um grupo formado por gerentes e profissionais de diferentes segmentos da empresa que elaboraram o documento “Diagnóstico da Terceirização na Petrobras”. Foi uma tentativa para analisar a situação da estatal, avaliar os impactos e efeitos da terceirização, fazendo recomendações. No entanto, ainda hoje percebemos que o fenômeno da terceirização é uma realidade extremamente presente e que o cenário pouco mudou.

### **2.1.4 Os riscos na atividade petrolífera offshore**

Devido ao tipo de trabalho desenvolvido na indústria petrolífera devemos considerar os inúmeros riscos e os perigos inerentes à atividade. Alguns deles são, inclusive, reconhecidos por leis, como as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego. Os profissionais expostos às operações consideradas perigosas devem receber o pagamento do adicional de periculosidade, que corresponde ao valor de 30% do salário, previsto legalmente pela NR-16 em seu anexo II - Atividades e operações perigosas com inflamáveis. Além desta, a NR-30 trata do trabalho em plataformas e instalações de apoio, atualizada em janeiro de 2011, cujo anexo II “*estabelece os requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho a bordo de plataformas e instalações de apoio empregadas com a finalidade de exploração e produção de petróleo e gás do subsolo marinho*”. (NORMA REGULAMENTADORA 30).

Vale lembrar que a indústria petrolífera se caracteriza por ser um tipo de atividade extremamente perigosa, como afirma Sevá Filho sobre esta questão:

na avaliação de quaisquer eventos na indústria petrolífera, é conveniente manter em primeiro plano o pressuposto de que todas as suas atividades, em todas as etapas, contêm riscos intrínsecos e variados, resultantes de uma estreita correlação e de uma frequente potencialização recíproca entre fatores técnicos, as condições humanas e as variações do ambiente natural. (SEVÁ FILHO, 2000, p. 170).

Nas plataformas, são pré-estabelecidas normas de segurança que devem ser adotadas pelos trabalhadores, até em simples tarefas do cotidiano. Consideramos que alguns fatores podem prejudicar o seguimento de algumas regras, como por exemplo, a forma como o trabalho é organizado: trabalho em turnos, confinamento, a exaustão que pode gerar desatenção e prejudicar as operações. E outros, como o desrespeito dos dias de folga dos trabalhadores, pois as empresas solicitam que os trabalhadores embarquem novamente antes mesmo do término dos dias de folga a que têm direito. Os trabalhadores terceirizados, muitas vezes, se encontram numa situação ainda mais delicada, por terem uma semana a menos de descanso. Outra prática comum é a ampliação do período de embarque, ou seja, os trabalhadores permanecem nas plataformas por mais de 14 dias. A realização de treinamentos e cursos durante o

período de folga dos trabalhadores também é uma prática comumente feita. (ALVAREZ et al, 2010).

Além de certas características referentes à organização do trabalho, que podem contribuir para o aumento de riscos, podemos também fazer referência ao desenho do posto de trabalho e outros fatores de variadas naturezas – química, física ou biológica. Os trabalhadores, nas plataformas de petróleo, ficam expostos aos produtos e gases inflamáveis e tóxicos, diferentes condições de temperatura, ruídos e vibrações. Há riscos de explosões, incêndios e vazamentos. Diante dessas condições, os trabalhadores podem ter distúrbios do sono e esgotamento físico e mental, ligados à carga horária de trabalho em excesso e ao ritmo intenso, à pressão por produção e pelo alcance de metas.

Outros riscos podem ser citados como alguns tipos de acidentes: esmagamento de membros, quedas, escorregões e queimaduras. Os riscos de acidentes não estão apenas nos locais de trabalho. Outra preocupação é referente ao trajeto de helicóptero que levam os trabalhadores até as plataformas de petróleo. Nos últimos cinco anos, houve um aumento de 20% do movimento do tráfego de helicópteros na região da Bacia de Campos, que tem o segundo maior tráfego do Brasil. Segundo informações obtidas no Sindipetro-NF, para garantir a segurança das pessoas é necessário que as aeronaves passem por manutenções de forma mais frequente, mas com grande demanda de voos a Petrobras não consegue realizar as manutenções com a devida assiduidade. Em contrapartida, a Petrobras assegura que todas as aeronaves passam por manutenções periódicas e que a empresa oferece equipamentos de última geração.

Somente na região da Bacia de Campos podemos mencionar vários acidentes fatais com helicópteros: em julho de 2003 foram cinco mortes; em julho de 2004 outras seis pessoas morreram; em fevereiro de 2008 mais quatro mortes, deixando o piloto desaparecido; em agosto de 2011 mais quatro trabalhadores faleceram. (FIGUEIREDO, 2012). Essas informações sinalizam a existência de problemas no transporte aéreo e mostra que os trabalhadores, antes mesmo de estarem nos locais de trabalho já ficam expostos aos inúmeros riscos.

Os riscos são intrínsecos ao trabalho nas plataformas, com isso, consideramos que seja fundamental compreender a percepção e a forma como os trabalhadores lidam com estas questões. São muitas as situações adversas nestes locais, por isso muitas regras são estabelecidas para tentar evitar acidentes ou imprevistos. Mas, por mais que regras sejam instituídas pela gestão do trabalho, que tenta manter o controle de todos os

processos para que o mínimo de intercorrências aconteça, não existe a possibilidade de assegurar totalmente isso. Canguilhem (2012) debateu a existência das infidelidades do meio. Não há possibilidade de prever todas as situações e fatos que podem acontecer. Além do mais, as regras pré-determinadas são insuficientes, e muitas vezes, não conseguem suprir as demandas do real. Por isso, os próprios trabalhadores, a partir de suas experiências criam novas regras, o que seriam as regras informais, pois ao realizarem suas atividades podem perceber novas e mais adequadas formas de fazer. Em relação a isso Figueiredo afirma que os trabalhadores

[...] no decurso do trabalho real, constataam a impossibilidade de se aterem exclusivamente aos procedimentos formalizados. Quando imersos na atividade propriamente dita, deparam-se com a importância dos saberes informais que, gradualmente, ao serem articulados aos conhecimentos formais (fazendo ‘liga’), vão dando a esses trabalhadores o domínio sobre as competências a serem mobilizadas no exercício de suas funções, inclusive no que diz respeito à adoção de condutas que se revelam mais seguras”. (FIGUEIREDO, 2012, p. 139).

O coletivo se torna fundamental nesse processo. Se existe um coletivo bem definido, estes modos de fazer podem ser coletivizados e até atuar como sistemas defensivos. Os trabalhadores mesmo em empresas de trabalho muito rígidas e com inúmeras regras pré-estabelecidas podem fazer uso da inventividade para tornar a sua atividade mais apropriada para si e para seu coletivo.

### ***2.1.5 Insegurança: alguns acidentes e interdições de plataformas***

Vale recordar que a história da exploração e da produção de petróleo na Bacia de Campos é marcada por catástrofes. O primeiro grande acidente ocorreu em agosto de 1984, na plataforma de Enchova, onde 37 trabalhadores faleceram ao sofrerem queda de uma “baleeira”<sup>13</sup> no mar ao deixarem a plataforma. O segundo grande acidente registrado ocorreu em abril de 1988, devido a um incêndio que provocou a destruição de parte da mesma plataforma, que gerou um prejuízo de pelo menos 500 milhões de dólares. Este incêndio se estendeu ainda por 30 dias e, felizmente sem vítimas fatais. (SINDIPETRO-NF, 1997).

---

<sup>13</sup> Bote salva-vidas que fica disponível para os casos de emergência, dotado de condições especiais de flutuação e navegabilidade para fins de abandono da embarcação.

Outro desastre, que teve ainda mais visibilidade mundial, foi o da P-36 em 15 de março de 2001. Este acidente é considerado um dos grandes desastres mundiais na indústria do petróleo. Na época, a Petrobras já havia conquistado o status de companhia que utilizava recursos tecnológicos de ponta, se tornava uma referência na área, tendo, portanto, os olhos do mundo voltados para ela e para o Brasil. Duas explosões provocaram a morte de 11 trabalhadores, todos eles membros da brigada de incêndio, e ainda o naufrágio da maior plataforma de produção do mundo cinco dias após o acidente. Dessas 11 mortes, apenas dois corpos foram resgatados, dos outros nove não foi possível realizar o resgate devido ao afundamento da plataforma.

Em outubro de 2002 houve outro acidente, dessa vez na plataforma P-34, que culminou com o seu adernamento e abandono pela tripulação. Nesse acidente, cerca de 25 trabalhadores tiveram que se jogar ao mar e nadar por 40 minutos até que fossem resgatados. (FIGUEIREDO, 2012).

Segundo dados divulgados pela FNP (Federação Nacional dos Trabalhadores), do ano 1995 até o de 2013, 329 trabalhadores petroleiros morreram em acidentes de trabalho no sistema Petrobras, dos quais 265 eram terceirizados. (FNP, 2013).

Recentemente, o Sindipetro-NF divulgou<sup>14</sup> que desde janeiro deste ano, 2014, quatorze trabalhadores faleceram devido a acidentes de trabalho no sistema Petrobras. Tratando-se da Bacia de Campos, a última morte registrada, aconteceu no dia 19 de setembro de 2014. No dia anterior um trabalhador passou mal na plataforma PCH-2 e recebeu atendimento médico por videoconferência. No dia 19, esse trabalhador desmaiou no banheiro e mais uma vez foi atendido por videoconferência e teve seu desembarque autorizado. No entanto, ao chegar ao aeroporto, em Macaé, sofreu um infarto e faleceu no local.

Quanto aos acidentes na região da Bacia de Campos, segundo levantamento realizado pelo Sindipetro-NF com base nas CATs recebidas da Petrobras e das empresas prestadoras de serviços, entre janeiro de 2007 e julho de 2012 ocorreram cerca de cinco mil acidentes. Destes acidentes, 4.372 foram sem afastamento e 605 com afastamento. No entanto, o Sindicato afirma que esses números podem ser ainda superiores, pois parece comum a prática da subnotificação de acidentes, por parte da empresa e terceirizadas.

---

<sup>14</sup> Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/noticias/item/5397-sms-da-petrobr%C3%A1s-na-contram%C3%A3o-da-vida-quatro-trabalhadores-mortos-em-dez-dias>

Outro fator que pode contribuir para o aumento dos acidentes e insegurança nas plataformas são as irregularidades, ou mesmo a falta de manutenção das mesmas. No ano de 2010 um fato inédito aconteceu: a plataforma P-33 na Bacia de Campos foi interditada, com respaldo da Agência Nacional do Petróleo (ANP), para que o local passasse por manutenção. Essa interdição fez com que essa unidade ficasse parada durante 80 dias. Em seguida, a Petrobras suspendeu a produção de mais duas plataformas, a P-35 e P-27, pois a ANP já havia determinado medidas cautelares com grandes riscos de interdição. Já no ano de 2011, houveram mais duas paralisações, em fevereiro a companhia também interrompeu a produção da plataforma Cherne 2 e em maio, da P-65, em cumprimento à decisão de interdição da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RJ). Em todos os casos, as interdições ocorreram devido às diversas irregularidades e à falta de manutenções básicas. Essas interdições, além de inéditas na Bacia de Campos, podem repercutir nos indicadores da empresa. O prejuízo pode ser grande em cada unidade que fica parada e o retorno às atividades de uma plataforma não acontece de imediato, devido à alta complexidade do sistema.

Mesmo sabendo dos prejuízos quando uma unidade é interditada, ainda assim novas interdições ocorreram recentemente. No mês de fevereiro de 2014, a Sonda SS-53 que operava no campo de Marlim na Bacia de Campos pela empresa Noble (que presta serviço para a Petrobras) foi interditada pela ANP depois que a unidade adernou 3,5 graus devido a um alagamento de um dos tanques da embarcação causado por uma falha na válvula do sistema de lastro, que controla a estabilidade da plataforma. Já no mês de março do mesmo ano, a plataforma P-62, também, foi interditada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RJ), após uma visita técnica na embarcação. Essa interdição aconteceu dois meses após a ocorrência de um incêndio<sup>15</sup> na mesma plataforma, que se localizada no Campo de Roncador<sup>16</sup>, também na Bacia de Campos. Segundo informações<sup>17</sup>, esta plataforma foi inaugurada em dezembro de 2013, no entanto, a embarcação iniciou suas operações sem que todas as suas instalações estivessem concluídas.

Sabemos que mesmo com investimentos em prevenção, ainda assim existe uma margem de risco de acidentes com a qual se tem que conviver nesse tipo de indústria.

---

<sup>15</sup> O incêndio nesta unidade ocorreu quando ainda estava em navegação para a Bacia de Campos, segundo a Central Única dos Trabalhadores do estado do Rio de Janeiro (CUT-RJ).

<sup>16</sup> Mesmo campo aonde a plataforma P-36 operava, antes do acidente e naufrágio.

<sup>17</sup> Segundo dados da Central única dos Trabalhadores do estado do Rio de Janeiro (CUT-RJ).

Por isso, a importância dos investimentos na manutenção das plataformas. No caso das primeiras interdições, no ano de 2010, em unidades mais antigas havia necessidade de fazer correções básicas, como troca de portas de emergência que estavam danificadas e instalação de corrimão nas escadas, o que denota as precárias condições de algumas plataformas. Em contrapartida, a empresa afirma que somente em julho de 2012 destinou R\$ 5,6 bilhões para recuperar 31 plataformas na Bacia de Campos, que já produzem há cerca de 30 anos e estavam em estado precário.

É indiscutível a necessidade de investimentos na área de Saúde Meio Ambiente e Segurança (SMS) ainda mais se tratando do trabalho em plataformas, devido à complexidade e particularidades dessa indústria. É necessário aperfeiçoar como também aprender com indústrias petrolíferas referências na área de segurança, como a Statoil da Noruega. Nesse sentido, com o intuito de aperfeiçoar a gestão na área de SMS, a Petrobras criou em setembro de 2011, em resposta as cobranças da Federação Única dos Trabalhadores (FUP) em relação à saúde e segurança, um fórum com gerentes e sindicatos - Grupo de Trabalho Paritário de SMS - para conhecer, discutir questões vinculadas a esta área e repensar as políticas e práticas adotadas. Os participantes deste GT - membros da Petrobras, Sindipetro e FUP fizeram uma viagem à Noruega, para que pudessem conhecer as práticas adotadas na empresa Statoil que é considerada de excelência em SMS. A gestão de SMS desta empresa se diferencia bastante, ao compararmos com as práticas brasileiras. Na Noruega, os dirigentes sindicais participam do planejamento e execução das ações. Podemos dizer que existem parcerias, ações conjuntas entre empresa e sindicato que beneficiam os trabalhadores. Esse modo de gestão do trabalho não visa apenas a diminuição de acidentes, que são muito reduzidos neste país. Ele também, proporciona que esses trabalhadores participem do planejamento e das decisões sobre os processos de trabalho, para que tenham melhores condições para trabalhar.

Segundo dados da FUP, entre os anos de 2003 e 2012, 146 trabalhadores perderam a vida na Petrobras. Enquanto que, na petrolífera Statoil foram 20 ocorrências fatais no mesmo período. Outra informação que mostra a diferença alarmante entre Brasil e Noruega é referente aos acidentes aéreos. Enquanto que no Brasil, entre os anos de 2003 a 2011, 19 trabalhadores morreram, na petrolífera norueguesa a última morte devido à queda de aeronave aconteceu no ano de 1997.

### **2.1.6 Ações e investimentos em saúde e segurança no trabalho**

A Petrobras no ano de 2007 implantou um projeto estratégico com o objetivo de atingir excelência na área de segurança, meio ambiente e saúde. Este projeto tinha como proposta consolidar o que, segundo a própria empresa, já foi conquistado em termos de desempenho em SMS e promover melhorias para que a companhia esteja preparada para o crescimento projetado em seu Plano Estratégico 2020. (PETROBRAS, 2007).

Atualmente, em 2014, este plano foi reformulado, passando agora para o Plano Estratégico 2030, que tem como principal meta o crescimento da produção de petróleo até o ano de 2020, com potencial de produzir em média 4 milhões de barris de óleo por dia<sup>18</sup>.

De acordo com informações sobre as iniciativas da área de SMS da Petrobras, já foram desenvolvidos vários projetos que visam promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, como em atividades realizadas em altura, ligadas a eletricidade, em relação ao transporte rodoviário e questões relativas ao espaço confinado. Também já foram desempenhadas ações relacionadas à Ergonomia e à Higiene Ocupacional, como o monitoramento da saúde dos trabalhadores, controle de obesidade, sedentarismo e tabagismo. Especificamente na área de Exploração e Produção de petróleo, os projetos desenvolvidos contemplam a investigação de doenças ocupacionais, construção de cadastro de informações sobre exposição aos riscos, implantação de um programa que incentiva a alimentação saudável, oferecendo opções de alimentos com menor percentual de gordura e calorias em plataformas e trabalhos de prevenção contra acidentes relacionados à movimentação de cargas e aos sistemas pressurizados. E, por último, foi construído um Manual de Segurança da Área de Exploração e Produção, que institui requisitos a serem seguidos pelos trabalhadores em tarefas de intervenção ou rotina<sup>19</sup>.

A Petrobras publicou em setembro de 2013 os avanços do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado no ano de 2011 em relação à área de SMS. (PETROBRAS, 2013). Nesse ACT foi acordado que os trabalhadores teriam direito aos exames periódicos, ao programa de alimentação saudável e à qualidade de vida. Além da

---

<sup>18</sup> Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/plano-estrategico-2030-e-plano-de-negocios-e-gestao-2014-2018.htm>

<sup>19</sup> Disponível em:

<http://www.hotsitespetrobras.com.br/petrobrasmagazine/Edicoes/edicao57/pt/internas/excelncia-em-sms/>

garantia do funcionamento das Cipas, inclusive nas plataformas, sendo que neste caso, um dirigente sindical terá o direito de embarcar para participar da reunião. Ainda neste acordo, em relação à apuração em caso de acidentes, a empresa assume a responsabilidade, junto com os sindicatos, pela proteção do local, de modo que as características e os elementos envolvidos no AT sejam preservados para posterior apuração.

Em relação à segurança, a Petrobras afirma que exige dos prestadores de serviço a realização de exames periódicos e específicos; estabelece com o Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA) um acordo operacional para viabilização de serviço de busca e salvamento. Quando houver inspeções oficiais realizados por órgãos competentes a companhia terá que comunicar os sindicatos e Cipas para que possam também acompanhá-las. Outro acordo feito foi de oferecer melhor capacitação aos profissionais de saúde, para que eles possam conhecer mais sobre as atividades e funções dos trabalhadores da companhia, de forma que estejam mais preparados para realizar os exames ocupacionais. Por último, uma política de saúde para as trabalhadoras grávidas ou que estejam amamentando, para que possam exercer seu trabalho em áreas que não ofereçam riscos à gravidez e ao aleitamento.

Algumas ações e propostas são apresentadas como avanços na área, como em relação à renovação de frotas de aeronaves, embarcações marítimas e veículos; promoção contínua na segurança dos voos, fazendo visitas à Statoil, petrolífera norueguesa, junto com representantes sindicais para conhecer as práticas de segurança de voo e transporte aéreo. Além do compromisso de oferecer treinamento de abandono de helicóptero para todos os trabalhadores de plataformas e que utilizam transporte aéreo; estruturar o programa em saúde mental; realizar estudo para adoção de bicicletários; estudar a composição das equipes de higiene ocupacional; e realizar estudo sobre estrutura de atendimento nas emergências médicas. (PETROBRAS, 2013).

Nesse momento atual, a indústria petrolífera brasileira se vê diante de novos desafios, referentes à exploração e produção de petróleo na camada pré-sal, em águas ultraprofundas. A tendência é que novos desafios serão constantemente colocados, as atividades serão ainda mais complexas e, com isso, é possível que os riscos se elevem.

Pensando neste cenário e nessas práticas, refletiremos a seguir sobre o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil, a fim de nortear o debate acerca dos novos modos de

intervir, a partir das experiências históricas, que sejam potencializadoras de transformações.

## **2.2 O campo de atuação em Saúde do Trabalhador – percurso e desenvolvimento**

Para discutir este campo da Saúde do Trabalhador realizamos primeiramente o levantamento do estado da arte do tema em foco, no intuito de identificar o que vem sendo pesquisado nos últimos anos, os principais autores e pesquisadores da área. Realizamos pesquisas na base de dados da SCIELO ([www.scielo.br](http://www.scielo.br)), Portal Capes e diretamente em sites de revistas científicas, utilizando inicialmente palavras-chave mais gerais acerca do tema: “*saúde do trabalhador*”, “*saúde e trabalho*”, “*subjetividade e trabalho*”. Em seguida, fizemos novas pesquisas com os seguintes termos: “*adoecimento no trabalho*”, “*condições de trabalho*”, “*qualidade de vida no trabalho*”, “*saúde do trabalhador petroleiro*”, “*petroleiros*”, “*regime de embarque*”, “*trabalho offshore*”, “*trabalho embarcado*”, “*trabalho confinado*”. Encontramos muitos artigos que tratavam das mais diversas temáticas, em diferentes campos do conhecimento e a partir de diferentes referenciais teóricos.

Foram selecionados os artigos que tratavam da historicidade do campo da Saúde do Trabalhador, a prática e atuação da Psicologia nesse campo, e aqueles que relatavam pesquisas realizadas no contexto de empresas ou indústrias. Selecionamos, também, aqueles que discutiam temas que se relacionam com nossa pesquisa, como: qualidade de vida no trabalho, sofrimento, adoecimento e acidentes de trabalho, saúde mental no trabalho, ou ainda, aquelas pesquisas que se assemelhavam teoricamente com os referenciais teóricos que serão aqui utilizados, no caso, a Clínica da Atividade e o campo da Saúde do Trabalhador.

Depois deste trabalho feito, não conseguimos reunir um número expressivo de artigos que abordassem sobre a atividade petrolífera, principalmente ligada ao setor *offshore*, nosso principal foco de pesquisa e intervenção. Esperávamos encontrar mais trabalhos que tratassem acerca deste tema, abordando questões como a saúde, organização e condições de trabalho em plataformas. No entanto, destacamos alguns artigos que apresentam pesquisas importantes: a primeira exatamente sobre o trabalho em plataformas de petróleo na Bacia de Campos, discutindo sobre condições de trabalho e falta de segurança nesse setor (FREITAS, et al, 2001). Outra pesquisa realizada em

refinarias de petróleo, discutindo principalmente os riscos e acidentes nestes locais de trabalho (SOUZA, e FREITAS, 2002) e também um trabalho que apresenta uma análise de acidentes químicos ampliados (FREITAS, 2000). Estas pesquisas, por já discutirem especificamente o tema de nossa pesquisa nos ajudaram a compor nosso trabalho.

Na seleção dos artigos observamos as datas das publicações, dando prioridade para os trabalhos mais recentes. Porém, houve exceções nesse sentido, pois alguns artigos da década de 1990 são clássicos e consideramos relevantes as discussões e contribuições de cada um.

É importante salientar que, apesar de todas as condições apontadas para a seleção dos artigos, não podemos negar a influência pessoal e até mesmo de afinidade, que porventura exercemos, com a finalidade de eleger aqueles trabalhos que mais se relacionavam com esta pesquisa.

Por já possuir um caminho de estudos e interesse pelos temas relacionados ao trabalho já conhecíamos alguns artigos e livros que foram coletados a partir de indicações de professores e colegas ou a partir de disciplinas cursadas. Consideramos que essas referências são fundamentais e vão agregar grande valor a esta pesquisa.

Fomos contemplados com uma preciosa referência que aborda diretamente as questões propostas em nossa pesquisa. Os estudos realizados pelo professor Marcelo Figueiredo e sua equipe, vários artigos, mas, sobretudo o seu livro “A face oculta do ouro negro”, foram companheiros muito presentes e inspiradores para nós.

Para este capítulo, que diz respeito ao campo da Saúde do Trabalhador de modo geral e do debate das relações entre saúde mental e trabalho temos então os autores Seligmann-Silva, Lacaz, Minayo-Gomez, Sato, Jacques, Thedim-Costa, Mendes e Dias, Bernardo e Maeno e Kato como as principais referências. Todos possuem experiências e percurso teórico no campo da Saúde do Trabalhador e contribuíram substancialmente para a construção desta escrita.

### ***2.2.1 Primeiras experiências – A Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional***

A atenção dada às relações entre trabalho e saúde não vem de muito tempo. Nos tempos da escravidão e da servidão, o sujeito era visto como um meio que contribuía para que o trabalho fosse realizado de maneira precisa, correta e para o acúmulo de capital das empresas em que trabalhavam. No período da Revolução Industrial não era

diferente, os trabalhadores que se pensavam livres para fazer suas escolhas, se deparavam com jornadas de trabalho exaustivas, submissão a um ritmo de produção imposto, em ambientes inadequados.

Foi neste contexto que surgiu uma proposta para tratar das problemáticas ligadas à saúde dos trabalhadores, a Medicina do Trabalho, que visava dar assistência àqueles trabalhadores doentes, que já não produziam como o esperado, e identificar fatores que prejudicariam o ritmo da produção. Esta especialidade teve seu início na Inglaterra, mais precisamente no século XIX, com a Revolução Industrial.

Foi no ano de 1830 que foi criado o primeiro serviço de medicina do trabalho dentro das empresas. (MENDES e DIAS, 1991). As empresas e as indústrias, que aderiam a este serviço, nomeavam o médico como o único responsável pela prevenção ou quaisquer outros problemas referentes à saúde dos trabalhadores. Os médicos deveriam, a partir da análise do trabalho, enumerar fatores que seriam prejudiciais ao bom desempenho do trabalho realizado pelos funcionários. Deveriam ser de confiança dos empregadores e demonstrar tal fidelidade, sendo, na maioria das vezes, condizentes com as empresas e com a forma como esta se estruturava.

Neste período, o interesse primordial era que o trabalho funcionasse da maneira mais protocolar possível, sendo que as atividades a ele relacionadas deveriam seguir uma ordem para assim evitar que eventos não planejados ocorressem, evitando intercorrências, imprevistos e mau funcionamento. A saúde, o bem-estar e o mínimo de condições adequadas de trabalho para os sujeitos não eram objeto de interesse.

Impulsionado pelo processo de industrialização o serviço de medicina do trabalho foi sendo implantado em diversos países. O modo ou as práticas que permeavam os serviços prestados, pela medicina dentro das empresas, foi se consolidando e deixando evidente a continuidade da submissão dos trabalhadores.

No ano de 1919, as primeiras reflexões acerca da necessidade de expansão dos serviços médicos de saúde, foram aparecendo, sendo essa questão uma das pautas da agenda da OIT (Organização Internacional do Trabalho). As ações subsequentes foram inicialmente marcadas pela exigência aos estados membros da OIT de formação de profissionais da medicina com especialidade em medicina do trabalho. Estas informações estão contidas na “*Recomendação 97*” do ano de 1953, desta organização.

Já em 1959, foi desenvolvida a “*Recomendação 112*” da OIT, que explicitava as experiências dos países industrializados. Dentre as principais características, destacamos

as recomendações de serviços de medicina organizados nos locais de trabalho, que objetivavam garantir a assistência aos trabalhadores, que estivessem expostos a quaisquer riscos devido às condições de trabalho. Além disso, esse documento explicitava a necessidade de proporcionar, o quanto possível, bem-estar mental e físico e adequar os trabalhadores aos postos de trabalho, de acordo com suas aptidões. Porém, esta recomendação apresenta limites, apontando para a centralidade e autoridade dos profissionais da medicina, que tinham como atribuições adaptar o trabalhador por meio de atividades educativas, visando maior controle dos processos de trabalho, mais produtividade e diminuição dos riscos que prejudicassem o bom andamento das tarefas. O trabalhador nesta situação deveria manter-se passivo, sem autonomia para contribuir no próprio processo de trabalho.

No Brasil, entre os anos de 1950 e 1960, com forte industrialização, era estratégico ter a presença dos médicos dentro das empresas. Estes atuavam realizando atendimentos individuais, atentando especialmente para as causas imediatas dos acidentes e doenças e para o absenteísmo.

A partir do ano de 1970, o governo brasileiro passou a exigir a criação de Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), atribuindo totalmente às empresas responsabilidades referentes à saúde de seus funcionários. Esta política objetivava controlar a saúde dos trabalhadores, para que fosse possível ter um maior domínio da produtividade. Estas medidas foram acompanhadas pelas transformações econômicas, sociais e políticas no setor urbano e industrial no decorrer da década de 1970 na América Latina.

O rápido avanço de tecnologias e o desenvolvimento de equipamentos foram fatores que contribuíram para a insatisfação dos trabalhadores e o aumento dos questionamentos em relação ao modo como as intervenções em saúde no trabalho vinham sendo feitas.

A partir de então, como uma resposta aos questionamentos e busca de caminhos mais viáveis, surge a Saúde Ocupacional. Esta abordagem integra o princípio da multi profissionalidade, com influência das escolas de saúde pública. As estratégias giravam em torno de intervir nos locais de trabalho, visando o controle dos riscos no ambiente por considerá-los desencadeadores dos adoecimentos. Porém, alguns fatores característicos desse modelo como a manutenção da medicina do trabalho, como uma das referências sem assumir uma postura crítica em relação a ela, a falta de ações

interdisciplinares, a visão do coletivo de trabalhadores como simples objeto à espera de intervenções, entre outros, indicavam que esse modelo poderia ser insuficiente para a atenção integral à Saúde dos Trabalhadores.

As premissas da abordagem da Saúde Ocupacional, que se baseiam na clínica, seriam de adaptar os trabalhadores às suas funções, realizando exames para identificar aqueles que estariam aptos para desempenhar as atividades, assim como, aqueles que já não eram capazes ou não atendiam as demandas da empresa. Fatores como o modo como o trabalho é organizado, o tipo de gestão adotada na empresa, o ritmo de trabalho, as jornadas e os turnos de trabalho são pontos que devem ser considerados, e, portanto, merecem ser discutidos, pois podem comprometer a saúde dos trabalhadores.

Tais premissas da Saúde Ocupacional levaram os trabalhadores a questionar algumas técnicas e princípios. Como por exemplo, os exames médicos periódicos, realizados com frequência e utilizados para práticas, com teor discriminatório. Além do mais, as mudanças ocorridas nos processos de trabalho somadas às novas tecnologias foram apontadas, também, como novos fatores de risco aos trabalhadores.

As ações na Saúde Ocupacional continuam a incidir sobre os sujeitos adoecidos e acidentados, sem uma participação coletiva dos trabalhadores na tomada das decisões que afetam suas vidas. São discutidas normas e construídas regras mais seguras para se trabalhar, como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, o que representa um avanço, do ponto de vista legal. No entanto, quando responsabiliza unicamente os trabalhadores por não cumpri-las integralmente e acidentarem-se, a chamada culpabilização da vítima, essa proposta tem uma direção ética política que não atende ao que consideramos um trabalho digno.

Ao colocar o cenário atual em análise percebemos que essa visão simplista e individualista, tanto da Medicina do Trabalho quanto da Saúde Ocupacional, ainda aparece nas práticas e intervenções. Na maioria das vezes, o que se busca são justificativas dos adoecimentos e dos acidentes de trabalho, apenas no espaço onde são realizadas as tarefas, a partir de uma perspectiva biológica, de causa e efeito. Ou seja, suas práticas visam encontrar, agentes que justifiquem cada acidente ou doença, sem tentar identificar as condições e os fatores que poderiam ser desencadeantes de tais situações. Os trabalhadores, nestas abordagens, não encontram espaço para ter uma presença ativa, autônoma e livre, em que possam agir e oferecer contribuições a partir de suas próprias experiências. Dessa forma, eles não encontrariam condições pertinentes

e que potencializassem o desenvolvimento do seu poder de agir (CLOT, 2010b), ou seja, eles não conseguiriam pensar sobre suas experiências, criar e transformar o trabalho.

Já os anos de 1980 foram marcados pela busca de transformações. Logo de início destacam-se os movimentos organizados na cidade de São Paulo, em que diversos sindicatos como os dos petroquímicos, bancários e metalúrgicos reivindicavam ao setor público maior implicação com as questões da saúde do trabalhador. (LACAZ, 2007). Estes movimentos foram um marco no cenário brasileiro, agindo de forma a contribuir na busca de alternativas para as situações vividas pelos trabalhadores, naquela época.

### **2.2.2 O campo da Saúde do Trabalhador**

O campo da Saúde do Trabalhador foi se constituindo num contexto marcado por estudos e tentativas de (re) formulação de conceitos e práticas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Ainda hoje, podemos afirmar que esta transição continua em curso. Podemos indicar que, o campo da Saúde do Trabalhador propõe que o trabalho não pode ser analisado por uma única disciplina, mas sim sob diferentes olhares disciplinares com a efetiva participação dos trabalhadores.

No Brasil, o campo da Saúde do Trabalhador (ST) se tornou emergente a partir do início dos anos 1980, cujo, objeto de pesquisa foi definido como “*o processo saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com trabalho*”. (MENDES e DIAS, 1991, p. 347). As intervenções e as reflexões da ST partem de uma perspectiva crítica e que busca analisar as condições, os processos e os modos como o trabalho é organizado, assim como, a relação com a saúde do trabalhador. Visam buscar alternativas que promovam transformações do processo de trabalho, valorizando a subjetividade e a participação ativa dos trabalhadores.

Na visão de Lacaz, o campo da Saúde do Trabalhador pode ser conceituado como

[...] o campo de práticas e conhecimentos cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emerge da Saúde Coletiva, buscando conhecer (e intervir) (n) as relações de trabalho e saúde-doença, tendo como referência central o surgimento de um novo ator social: a classe operária industrial, numa sociedade que vive profundas mudanças políticas, econômicas, sociais. (LACAZ, 2007, p. 757 e 758).

Para o mesmo autor os pilares que constituem este campo são as pesquisas do meio acadêmico, as práticas de saúde pública e os movimentos sindicais. A partir das particularidades de cada um, colaboram para a evolução e aprimoramento deste campo, que pode ser também considerado interdisciplinar e intersetorial.

Minayo-Gomez e Lacaz (2005) afirmam as novas e velhas questões que desafiam a constituição do campo da Saúde do Trabalhador. Entre elas, sinalizam as transformações no cenário global da economia e as reestruturações nos processos produtivos, que culminaram em modificações claras nas próprias relações sociais, desencadeando uma crise nestas esferas, que estabelecem relação com o trabalho. Os órgãos representativos dos trabalhadores, como os sindicatos e outros movimentos de representação social foram perdendo espaço para atuação e com isso se apresentavam cada vez mais fragilizados. As políticas públicas não delimitaram claramente estratégias, metas e princípios que conduzissem a ações efetivas e que visassem ações para promoção e assistência dos trabalhadores. E por último, a falta de maior engajamento dos centros de pesquisa e formação.

Frente a este cenário marcado por mudanças Lacaz e Santos propõem que é necessário

[...] a articulação de um movimento solidário entre acadêmicos, trabalhadores e gestores de saúde. Mostra-se fundamental o resgate das formulações originais do campo ST, com uma visão crítica, na perspectiva da humanização do trabalho e de sua transformação numa atividade emancipadora. (LACAZ e SANTOS, 2010, p. 8 e 9)

É imprescindível para esta abordagem que os trabalhadores se coloquem em movimento, que pensem e questionem criticamente seu trabalho e as condições a que ele e seu coletivo estão submetidos. Lacaz propõe que os trabalhadores são “atores históricos” (2007, p. 760), capazes de transformar, contribuir e criar estratégias para modificar a realidade de seu trabalho.

Não podemos negar que, ainda hoje, é possível identificar certa dominância das abordagens da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Muitos são os desafios a serem enfrentados nas intervenções neste campo.

Segundo Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), o campo da Saúde do Trabalhador deve abranger práticas e teorias interdisciplinares, que visem analisar de forma mais clara a relação entre trabalho e saúde, propondo intervenções críticas nos

ambientes de trabalho, assim como, no âmbito da saúde pública. Podemos afirmar que é um campo que lida com variados objetos de pesquisa, com diferentes demandas, e tem como um dos objetivos uma atuação que promova mudanças em prol da promoção da saúde dos trabalhadores. Tais autores ressaltam que nenhuma área do conhecimento consegue, sozinha, abranger a complexidade dos temas no campo Saúde do Trabalhador. Para eles:

o tratamento interdisciplinar implica a tentativa de estabelecer e articular dois planos de análise: o que contempla o contorno social econômico, político e cultural – definidor das relações particulares travadas nos espaços de trabalho e do perfil de reprodução social dos diferentes grupos humanos – e o referente a determinadas características dos processos de trabalho com potencial de repercussão na saúde. (MINAYO-GOMEZ e THEDIM-COSTA, 1997, p. 28).

Neste mesmo sentido Athayde e Brito (2010) afirmam a necessidade de abordagens que tenham uma perspectiva mais clínica, fundamental para análise da complexidade do mundo do trabalho, pois o profissional que assim atuar, tende a ter um olhar crítico para as situações concretas no trabalho, dialogando com os trabalhadores, que são os protagonistas e os conhecedores de sua atividade.

Para Minayo-Gomez e Lacaz (2005), entre os desafios do campo da Saúde do Trabalhador é o de acompanhar e compreender as consequências da reestruturação produtiva, como também seus efeitos na vida dos trabalhadores e na sociedade. Como exemplo, podemos citar a terceirização, que vem ocorrendo há pelo menos 20 anos no cenário de relações de trabalho em nosso país. Este modo de organização do trabalho, visto como menos custoso, demanda menos envolvimento da empresa com os contratados e contribui substancialmente para a precarização das condições de trabalho.

O Projeto de Lei nº 4.330 (2004) que tramita na câmara dos deputados a respeito da terceirização, se aprovado, pode contribuir ainda mais para o aumento da exploração dos trabalhadores e a precarização do trabalho, pois de modo geral, permite a livre terceirização de todo e qualquer serviço. No entanto, é importante sinalizar que, em certos contextos, como a atividade de perfuração no setor de óleo e gás e em casos de manutenção no setor de energia isto já se verifica.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2013), juiz do trabalho e professor livre-docente da Faculdade de Direito da USP, com a aprovação desse projeto teríamos uma espécie de “shopping center fabril”, onde o ser humano seria o principal objeto a ser

comercializado. Desta forma, quanto mais exploração mais lucro para as empresas, e como consequência da livre terceirização de toda atividade, vai diminuir ainda mais as responsabilidades sociais do capital, além de outras consequências como:

redução de salários, precariedade das condições de trabalho, fragilização do trabalhador, destruição das possibilidades de resistência e criação de obstáculos para a organização coletiva dos trabalhadores, buscando, ainda, evitar qualquer tipo de consciência em torno da exploração que pudesse conduzir a práticas ligadas ao antagonismo de classe. (MAIOR, 2013, sem nº página)

Minayo-Gomez e Lacaz (2005) indicam que só será possível que ações viáveis sejam desenvolvidas no campo da Saúde do Trabalhador se tivermos uma perspectiva clara e real das situações que os trabalhadores vivenciam. Para que isso aconteça é necessário conhecer as situações vividas, as principais demandas e necessidades, assim como, compreender os processos de trabalho, questões relativas aos acidentes, danos à saúde, condições e ambiente de trabalho.

Sato e Bernardo (2005) afirmam que é a partir do contato com os trabalhadores que vai ser possível iniciar reflexões sobre a organização do trabalho. Estes sujeitos que possuem conhecimentos acumulados, por meio das experiências no dia-a-dia de trabalho, poderão oferecer informações relevantes, que servirão como subsídios para possíveis intervenções. Estes trabalhadores ao repensarem sobre as situações de trabalho que vivenciam, tanto individualmente quanto coletivamente, são convidados a pensar e produzir reflexões, a partir das próprias experiências.

### ***2.2.3 Saúde Mental e Trabalho***

A Saúde Mental e Trabalho é considerada como uma subárea ou enfoque do campo da Saúde do Trabalhador. Desde os primórdios da década de 1980, vêm se desenvolvendo estudos e pesquisas no Brasil referentes às demandas dos locais de trabalho.

Anteriormente aos anos 1980, estudos a respeito da saúde mental dos trabalhadores já eram desenvolvidos. Mais precisamente nos anos de 1920, nos Estados Unidos, atendimentos sob o olhar da Saúde Ocupacional foram realizados e consistiam em oferecer assistência psicoterápica aos trabalhadores. Porém, o trabalho, assim como

suas características e formas de organização era considerado apenas superficialmente. (SATO e BERNARDO, 2005).

Os mesmos autores indicam a experiência do Brasil, em meados dos anos de 1940, em que as chamadas Ciências do Comportamento também se propuseram a discutir a saúde mental dos sujeitos que trabalhavam. Os estudos desenvolvidos não estabeleciam relação entre a saúde mental dos trabalhadores, as condições e a organização do trabalho, constituindo assim a ideia de que o trabalhador era o único responsável por estar ou ficar doente.

Foi a partir do acolhimento às demandas dos trabalhadores nos serviços públicos de saúde e das entidades sindicais, que alguns grupos de problemas vieram a conformar essa subárea da Saúde Mental e Trabalho. Podemos organizar os estudos realizados em cinco grupos, conforme Seligmann-Silva (2011) e Sato e Bernardo (2005). O primeiro grupo se refere à relação entre saúde mental e organização dos processos de trabalho, em que foram realizados importantes estudos sobre o setor industrial e de serviços, discutindo efeitos do taylorismo e fordismo. O segundo diz respeito à exposição a solventes e metais pesados e às consequências neuropsicológicas dessa exposição. O terceiro se refere às repercussões psicossociais produzidas pelos acidentes e adoecimentos devido ao trabalho, sendo que a LER se tornou um importante exemplo. O quarto agrupa os problemas relacionados ao sofrimento psíquico associado às situações de risco à saúde e vida, enfrentadas no cotidiano de trabalho. Por último, as experiências e as repercussões psicossociais vividas a partir das situações de desemprego prolongado, tema ao qual Seligmann-Silva (2011) deu especial atenção.

Seligmann-Silva (2011), uma das principais referências em Saúde do Trabalhador no Brasil, situa suas pesquisas no campo que ela nomeia de Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), que se caracteriza por ser um campo multidisciplinar e ligado à Saúde Coletiva. Em seus estudos ela aponta para a indissociabilidade entre saúde mental e saúde, sendo, o objeto de interesse “*a inter-relação entre trabalho e os processos saúde-doença*” como um todo (2011, p. 40).

Neste campo da SMRT não podemos falar de uma única corrente de pesquisa, ao contrário, diferentes abordagens vêm desenvolvendo estudos. Seligmann-Silva (2011) indica três principais correntes.

A primeira, a teoria do estresse, realiza especialmente estudos quantitativos que se relacionam com a epidemiologia, se interessando pela prevenção, a partir da

identificação de fatores estressores, ou seja, fatores que ofereçam algum risco, e logo, pensar nas possibilidades de eliminá-los ou pelo menos atenuá-los.

Na abordagem do estresse, Fernandes, Di Pace e Passos (2002) afirmam que se busca identificar nas tarefas executadas aquilo que é o estressor, assim como, aquilo que exerce proteção para a saúde psíquica dos trabalhadores. Segundo os mesmos autores, o estresse ocupacional ocorre a partir da relação entre o sujeito e as cobranças e exigências do seu trabalho. O sujeito diante dessas situações pode passar a se sentir pressionado, tendo dessa maneira que depender mais esforço físico e psíquico, além de se esforçar para se adequar e conseguir cumprir aquilo que lhe é imposto. Contudo, cada sujeito pode reagir de maneiras diferentes diante das situações no trabalho. Seu estresse vai depender também da visão particular que tem sobre as coisas, características pessoais e valores. Os efeitos gerados são diferentes, não existindo resultados ou consequências iguais para todos os trabalhadores.

A segunda corrente tem como referência a psicanálise que vêm desenvolvendo importantes estudos com uma abordagem qualitativa. Seligmann-Silva destaca a Psicodinâmica do Trabalho como uma das linhas teóricas que incorpora conceitos da psicanálise. Para a autora

Noções como sofrimento mental e prazer conectado ao trabalho, utilizadas em Psicodinâmica do Trabalho (PDT), são relacionadas, respectivamente, à angústia e ao desejo, estudados pela Psicanálise. Como veremos adiante, também foram incorporados pela PDT outros conceitos psicanalíticos voltados para compreensão dos processos subjetivos e intersubjetivos relacionados ao trabalho, com destaque para os mecanismos psicológicos de defesa. (2011, p. 54).

A Psicodinâmica do trabalho tem o pesquisador francês Cristophe Dejours como principal autor e vem sendo desenvolvida desde a década de 1980, a partir dos estudos de Le Guillant em Psicopatologia do Trabalho.

Segundo Dejours *“a psicopatologia tradicional está alicerçada no modelo clássico da fisiopatologia das doenças que afetam o corpo”* (DEJOURS apud HELOANI e CAPITÃO, 2003, p. 102). Esta abordagem buscava apenas diagnosticar doenças mentais, transtornos mentais orgânicos, esquizofrenia, transtornos do humor e de personalidade.

A Psicopatologia do Trabalho passou a receber contribuições, primeiramente, da Psicanálise e, em seguida, de outros campos do conhecimento como a Ergonomia e a

Sociologia do Trabalho. A entrada dessas novas disciplinas possibilitou uma reformulação da teoria, levando ao rompimento de certos modelos utilizados nas primeiras pesquisas em Psicopatologia do Trabalho. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011).

A mudança da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho ocorreu no ano de 1993, pelo fato de Dejours achar fundamental modificar o foco das pesquisas. A normalidade passou a ser o objeto analisado, além de considerar o sofrimento e o prazer no trabalho. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011).

O referencial teórico e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho segundo Lhuillier (2011) tem como fundamentos a psicanálise, a ergonomia e a sociologia do trabalho. Podemos dizer que o foco da análise é a organização do trabalho, sendo fundamental *“observar as estratégias de ação utilizadas pelos trabalhadores para confrontar o real da organização do trabalho, que é responsável pelo modo como essas estratégias são construídas e desenvolvidas”*. (MENDES, ARAUJO e MERLO, 2011, p. 169).

Esta análise das situações e do que é vivido pelos trabalhadores no trabalho é realizada pela linguagem. A prática da intervenção e da pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho se fundamenta *“nos espaços de palavra coletivos e na validação dos registros com sujeitos”*. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 10). As intervenções propiciam que os trabalhadores tomem consciência dos processos por eles falados e explicados aos pesquisadores, mas que anteriormente não lhes eram perceptíveis. Esses processos, por priorizarem as vivências do trabalho, tende a modificar *“a relação subjetiva dos trabalhadores com seu próprio trabalho”*. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p.10).

Na terceira corrente se concentram os estudos que adotam o modelo do desgaste à saúde, que se fundamentam no materialismo dialético e na perspectiva histórica. Nesta corrente são colocados em análise situações de trabalho que podem ser causadoras de desgaste mental nos trabalhadores. Seligmann-Silva indica que o desgaste associado ao trabalho pode se apresentar de três formas diferentes. A primeira ligada ao desgaste orgânico decorrente à exposição a metais pesados ou outros produtos tóxicos. O segundo nível do desgaste é ligado à fadiga oriunda do mal-estar e das situações nos quais os trabalhadores estão expostos, como o trabalho em turnos. Por último, relacionado com a subjetividade, o desgaste devido ao sofrimento psíquico que se relaciona com as condições, regimes de trabalho e relações entre os sujeitos no trabalho.

Aqui a autora aponta a Clínica da Atividade como uma abordagem que vêm fortalecendo e aprimorando esse viés. Seligmann-Silva (2011, p. 143-144) afirma que a Clínica da Atividade colabora na integração entre a concepção do desgaste e do sofrimento. O sofrimento é resultado da diminuição da capacidade de agir do sujeito. Se, ao contrário disso, os trabalhadores tiverem a possibilidade de exercer seu poder de recriação, poderão se reconhecer em sua atividade.

Segundo Fernandes, Di Pace e Passos as pesquisas realizadas na perspectiva do desgaste priorizam “*a dimensão social (histórica) para compreender o processo saúde-doença*”. (2002, p. 252). Além disso, esses autores apontam que o mais importante nessa abordagem é a realização de uma análise do processo de trabalho que inclui a carga de trabalho como uma das categorias de análise. Dessa forma, são valorizados os aspectos referentes ao contexto real de trabalho, as atividades desempenhadas, as relações, os modos como a organização se estabelece e funciona.

Segundo Seligmann-Silva (2011) as histórias de trabalho contêm as experiências acumuladas e contribuem como memória, ao longo da trajetória profissional. Respeitar a história é garantir o desenvolvimento da experiência já adquirida, e pode também ser fonte de saúde.

Por isso, a autora destaca a História de Vida como sendo uma metodologia necessária para a análise da relação entre trabalho e os processos saúde-doença. Em seu artigo “*Uma história de ‘crise de nervos’: saúde mental e trabalho*” (SELIGMANN-SILVA, 1994) ela apresenta uma história de vida e mostra a construção do encadeamento entre trabalho e saúde/adoecimento mental. Uma marca desta pesquisadora é que seu próprio trabalho integra e dialoga com diferentes abordagens. Aqui nós também fazemos esta aposta: integrar o referencial teórico da Clínica da Atividade com a proposta metodológica da História de Vida.

De outro ponto de vista, Jacques (2003) ao falar das principais abordagens teórico metodológicas em saúde mental e trabalho, dá destaque ao modelo epidemiológico, que se fundamenta nas teorias marxistas e da Saúde Coletiva.

Nos estudos epidemiológicos, Jacques indica, como principal referência no Brasil, as pesquisas de Codo e colaboradores, que têm como um dos objetivos “*identificar quadros psicopatológicos associados a determinadas categorias profissionais*” (JACQUES, 2003, p. 107), a partir do uso de instrumentos e escalas para avaliar a saúde mental dos trabalhadores e suas condições de trabalho. Além disso,

fazem uso de entrevistas, e de observações do trabalho.

A autora menciona também diferentes abordagens que realizam pesquisas sob a perspectiva da subjetividade e trabalho, que apresentam uma semelhança “... *a escolha do trabalho como eixo norteador para além do seu caráter técnico e econômico, cujo significado perpassa a estrutura socioeconômica, a cultura, os valores e a subjetividade dos trabalhadores.*” (JACQUES, 2003, p. 110). Nessas abordagens a análise do trabalho é realizada levando em conta a organização, as questões técnicas e as próprias vivências dos trabalhadores. Junto a elas se torna fundamental que as condições históricas, sociais, econômicas se tornem parte desta análise.

Para além das abordagens teórico metodológicas, podemos afirmar que o mundo do trabalho foi e está em transformação ao longo dos tempos, principalmente com a globalização e com a reestruturação produtiva. Condições do trabalho como o ritmo cada vez mais acelerado, para alcançar objetivos e metas, humilhações e constrangimentos, pressão para o aumento da produção, a ameaça do desemprego, entre outras, podem deixar os trabalhadores mais vulneráveis ao adoecimento, comprometendo sua saúde física, mental e social.

Mesmo diante dessas circunstâncias, alguns trabalhadores aceitam tais condições de trabalho, por falta de alternativa ou por medo do desemprego, o que pode estar ligado diretamente ao seu sofrimento psíquico. Essa submissão consciente dos trabalhadores, como é pontuada por Sato e Bernardo (2005), se torna um fator intrínseco de sofrimento psíquico.

Para a Clínica da Atividade o sofrimento é efeito de uma atividade contrariada ou impedida, de uma amputação do poder de agir dos trabalhadores (CLOT, 2001), quando eles têm sua capacidade de agir diminuída ou devastada.

Dados estatísticos vêm indicando o crescente aumento de transtornos mentais e do comportamento ligados ao trabalho. Segundo dados do Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho, do Ministério da Saúde (BRASIL, 2001), é possível observar que nos últimos anos o número de concessão de benefícios de auxílio-doença, afastamentos e aposentadoria por invalidez pelo INSS, devido aos transtornos mentais, aumentou e ocupa a terceira posição entre as causas mais ocorridas. No nosso entendimento, essas informações não devem ser ignoradas. A esse respeito seria uma discussão simplista e pouco questionadora se fizéssemos apenas a relação deste fato com uma perspectiva de causa e efeito. A ideia do nexos causal entre trabalho e o

adoecimento mental enfatiza apenas a patologia, sendo indiferente à história do sujeito, às considerações sobre as condições do trabalho e às situações vividas pelos trabalhadores. Não queremos aqui negar a relação entre algumas doenças com determinadas funções e profissões. O Ministério da Saúde (BRASIL, 2001) indica 14 grupos de doenças relacionadas ao trabalho, de acordo com o CID-10 (Classificação Internacional e Doenças). É importante destacar que esta é apenas uma vertente, bem importante, pois pode revelar dados surpreendentes. Podemos citar alguns exemplos de doenças relacionadas ao trabalho entre os trabalhadores do petróleo como problemas de coluna, doenças relacionadas à exposição ao benzeno. Podemos indicar também que um conjunto de situações e condições do trabalho como - abuso de poder, pressão, humilhações, insatisfação no trabalho, falta de autonomia e oportunidades para expressar opiniões, ideias e criatividade, terceirização e precarização do trabalho como algumas características que podem se relacionar com os adoecimentos devido ao trabalho (BRASIL, 2001).

Entendemos que este é um campo que oferece muitas possibilidades de pesquisas. Concordamos com a autora Edith Seligmann-Silva (2011) que afirma que essa discussão merece ser aprofundada. Mais pesquisas nesta área poderiam beneficiar os próprios profissionais que atuam no campo da Saúde Mental e Trabalho, pois eles enfrentam dificuldades devido às dúvidas existentes na relação entre adoecimento mental e trabalho.

Segundo Lima (2005), muitos profissionais, que fazem perícias médicas ou julgam processos que estão na justiça, não reconhecem a relação entre doenças físicas e mentais e as condições e organização do trabalho. Estas pesquisas poderiam contribuir para o nosso próprio campo do conhecimento, a Psicologia. A autora afirma que, os profissionais psis enfrentam dificuldades em dialogar com outros campos do conhecimento na Saúde Mental e Trabalho, além de existirem dilemas e contradições entre os profissionais. Lima pontua que, basicamente, dois grupos teóricos se envolvem em torno desta discussão, sendo que o primeiro grupo reconhece os transtornos mentais devido às condições adversas do trabalho. As pesquisas realizadas por este grupo apresentam

evidências de que existem formas de desgaste psíquico afetando um número importante de trabalhadores pertencentes às mesmas categorias profissionais, às mesmas empresas ou submetidos a condições semelhantes de trabalho. (LIMA, 2005, p. 74).

Diferente desta posição, para o outro grupo de pesquisadores não existe nenhuma evidência que relacione o adoecimento mental ao trabalho. O adoecimento mental é justificado apenas como de origem orgânica ou psíquica. As pesquisas realizadas a partir desse ponto de vista se pautam na perspectiva organicista, indicando que a doença mental é causada a partir de fatores orgânicos, desconsiderando, assim as condições sócio históricas.

Outras concepções justificam o adoecimento mental como sendo resultado de fatores biopsicossociais. Segundo Lima *“estes últimos tentam evitar uma visão simplista e enviesada do problema, respeitando sua complexidade e entendendo que trata-se de um fenômeno multidimensional”*. (LIMA, 2005, p. 74).

Para que seja realizada uma análise em torno das questões ligadas à saúde mental no trabalho é preciso que se tenha uma perspectiva da realidade, do cenário, focando nos diferentes aspectos que se ligam ao trabalho e à vida.

Lima (2005) ao discutir sobre adoecimento mental em algumas empresas aponta que o modo como o trabalho é organizado pode favorecer a incidência de alguns transtornos mentais específicos. Certas condições de trabalho e situações, a que os trabalhadores estão expostos, podem desencadear *“... quadros depressivos e de fadiga nervosa, síndrome do pânico, transtornos relacionados ao alcoolismo, estados de estresse pós-traumático, transtornos orgânicos de personalidade, dentre outros”*. (2005, p. 77). Estes estudos apontam a existência de nexos entre determinados transtornos mentais com determinadas atividades.

A mesma autora, a partir de suas experiências de pesquisa, faz uma proposta para atuação em Saúde Mental e Trabalho. Para ela, a prática neste campo deve seguir cinco etapas, que contribuirão para compreender a interação entre adoecimento mental e trabalho. São elas:

- 1) buscar evidências epidemiológicas, revelando a incidência importante de certos quadros atingindo categorias profissionais ou grupos de trabalhadores específicos;
- 2) resgatar a história de vida dos trabalhadores, da forma mais detalhada possível, verificando, inclusive, a percepção que eles próprios têm sobre as causas do seu adoecimento;
- 3) realizar estudos ergonômicos, avaliando as atividades reais de trabalho, ou seja, tentando compreender como os trabalhadores efetivamente se organizam para dar conta de suas responsabilidades;
- 4) tentar identificar os mediadores que permitam compreender concretamente como se dá a passagem entre a experiência vivida e o adoecimento;
- 5) complementar todas essas informações com exames médicos e

psicológicos necessários. (LIMA, 2005, p. 77).

Para seguir as etapas propostas é preciso que se mantenha um diálogo entre diferentes campos do conhecimento, numa perspectiva interdisciplinar. É importante que os profissionais (psicólogos, médicos do trabalho e ergonomistas) dialoguem e se articulem, visando refletir sobre de que forma o trabalho repercute na saúde. Conhecer de maneira mais cuidadosa as atividades desempenhadas pelos trabalhadores, investigar e analisar as situações de trabalho, assim como, propor alternativas, junto com os trabalhadores, para que estas relações entre trabalho e saúde sejam mais saudáveis.

Destacamos a recomendação número 2, que sugere resgatar a história de vida dos trabalhadores como um dos requisitos para compreender os processos saúde e doença relacionados ao trabalho. Esta recomendação se relaciona com a proposta da autora Seligmann-Silva, e também, com a nossa opção pela história de vida e trabalho, nesta pesquisa. As histórias de vida e trabalho contêm as experiências dos trabalhadores. São memórias, regras criadas pelo coletivo que podem contribuir para análise do trabalho e sua correlação com a saúde ou o adoecimento.

#### **2.2.4 Breve exposição sobre Qualidade de Vida no Trabalho<sup>20</sup>**

A discussão sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se inicia no final dos anos 1950, mas foi a partir das décadas de 1960 e 1970, que ações mais concretas aconteceram, com o intuito de oferecer maior satisfação no trabalho. Com a implantação dos programas de QVT, buscava-se melhorar o ambiente de trabalho, assim como, quando fosse preciso, modificar o modo como o trabalho era organizado. (LACAZ, 2000; 2010).

Nos anos 1970 a temática QVT passou a se tornar mais proeminente quando os modelos de organização do trabalho taylorista e fordista não conseguiram suprir as demandas da época, o que teve como consequência a formação de um cenário com trabalhadores insatisfeitos, aumento do absenteísmo e dificuldade de adesão dos trabalhadores aos objetivos determinados pela empresa.

---

<sup>20</sup>Apresentamos uma breve discussão sobre Qualidade de Vida, pois devido ao pouco tempo do mestrado não foi possível desenvolver com afinco sobre o tema. Indico a leitura de artigos dos autores que realizam pesquisas na área, os quais utilizamos nesta pesquisa, como também a dissertação da autora Alessandra Louback (2013), colega no nosso grupo de pesquisa que trabalhou este tema em sua dissertação de mestrado.

Vale reconhecer as práticas em QVT giram em torno de uma variedade de abordagens, e ainda persiste uma imprecisão quanto a sua conceituação. O momento de sua origem se dá no cenário de reconstrução da Europa, caracterizado pelo pós-guerra, sendo uma consequência do Plano Marshall.

Em 1980, influenciada pela globalização, houve uma abrangência das questões de interesse, que vão sendo aprimoradas nos anos 1990 e 2000. Questões relativas à produção, como a qualidade do produto e a concorrência, o sentimento de pertencer à empresa, e aspectos como a motivação e bem-estar no trabalho, foram pontos que passaram a ser debatidos. (LACAZ, 2000; 2010).

Convém aqui destacar algumas linhas em QVT. A primeira, da década de 1960, enfatiza os aspectos individuais do trabalhador, suas reações diante das experiências no trabalho. Já na década de 1970, outra abordagem passa a pensar a relação da satisfação e produtividade com as características e ambientes de trabalho. Em meados desta mesma década, a QVT articulada a esta segunda concepção passa a ser vista como um movimento e elege como ideais termos como gerenciamento participativo e democracia industrial. E, por último, nos anos 80 a QVT passa a ser considerada uma forma de enfrentar problemas ligados à qualidade e produtividade. (ZAVATTARO, 1999 apud LACAZ, 2000).

Uma concepção defendida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) a partir do ano de 1976, no lançamento do Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT) tinha como proposta fazer uma articulação entre os benefícios que poderiam contribuir para a qualidade de vida dos sujeitos frente às diversas dimensões da vida, junto ao estímulo e busca de maior envolvimento e participação dos trabalhadores nos assuntos referentes à sua vida no trabalho. Esse enfoque tinha o interesse de superar a visão de causalidade que até então predominava, passando assim a produzir novas formas de pensar e relacionar as categorias saúde/doença e trabalho. (LACAZ, 2000).

Tal enfoque buscava avançar na discussão de prevenção de acidentes e doenças que poderiam estar diretamente ligadas ao trabalho, partindo para o diálogo e reflexão a respeito das consequências que determinadas condições de trabalho poderiam produzir. Para isso, é essencial pensar sobre os processos e condições do trabalho, organização, características como carga horária, ritmo de trabalho, tecnologias adotadas pela empresa.

Numa direção contrária, as práticas adotadas pelas empresas, a partir de vertentes individualistas, com ações voltadas para o aprendizado de hábitos de vida saudáveis - participação em grupos de corrida, parceria com clubes e academias, centros de convivência, sala de descanso e jogos dentro da empresa - podem ser vistas apenas como iniciativas superficiais e paliativas, pois não conseguem intervir em questões que se relacionam com grande parte dos atuais problemas de saúde dos trabalhadores.

Mesmo sabendo que tais iniciativas não intervêm efetivamente em pontos centrais e necessários é obvio que banir tais iniciativas não seria a grande solução. Cabe aos profissionais discutirem e repensarem as práticas adotadas, as dimensões que atingem, o seu alcance e seus limites.

Segundo Padilha, os programas atuais de QVT estão intensamente ligados à assistência. Em seu modo de ver, QVT, é usada como um meio para melhorar a produtividade e para fazer propaganda de uma imagem positiva da empresa, para os próprios funcionários, clientes e sociedade. Ela afirma que

seria muito mais interessante se as organizações começassem a visualizar QVT como um benefício direto à saúde e à vida dos trabalhadores, procurando atuar nas causas dos problemas ('fim') sem que precisassem atrelar essas políticas a uma justificativa de aumento de produtividade ('meio'). (PADILHA, 2010, p. 558).

As práticas em QVT são, na maioria, vistas como meios para beneficiar e proporcionar que os trabalhadores se sintam melhor para produzir, cada vez mais.

No sentido inverso, Padilha afirma que a QVT poderá ser vista como um fim: “*é pensar que o trabalhador tem que ter a possibilidade, no seu ambiente de trabalho, de poder dispor do controle de todo processo de seu trabalho, de ser autônomo, criativo e participativo*”. (2010, p. 559).

No entanto, observamos que as fórmulas simplistas são mais difundidas entre as empresas, pois seus pressupostos baseiam-se em modismos, com ações superficiais. É preciso redirecionar as práticas, lançar debates, pensando nas relações e processos de trabalho em parceria com os trabalhadores. É fundamental questionar os programas de QVT, analisando as atividades desenvolvidas, se estas visam e estimulam a autonomia dos trabalhadores, ou se são apenas “maquiagens” utilizadas pela empresa.

Os programas de QVT lidam diretamente com diferentes forças, muitas vezes, contraditórias e com interesses diversos, o que expressa o conflito existente entre capital

e trabalho. De um lado estão as empresas com suas particularidades, que definem metas e objetivos a serem alcançados, a curto e longo prazo, que fazem exigências aos trabalhadores para que objetivos sejam alcançados num determinado espaço de tempo. Do outro lado estão os trabalhadores com seus valores, interesses, sentimentos e desejos, em busca de condições e de ambientes de trabalho adequados, salários justos, condições dignas de vida.

Com um ponto de vista mais crítico, Araújo afirma que é impossível conciliar esses interesses. Para este autor os programas de QVT, apenas contribuem para amenizar a exploração dos trabalhadores, “*apenas reproduzem o ‘teatro humanista’ de conciliar o inconciliável conflito entre capital e trabalho*”. (ARAÚJO, 2010, p. 583).

Tudo isso expressa o quanto as ideias em relação à QVT são complexas e divergentes, se apoiam em diferentes concepções e são influenciadas por distintos olhares. Entre os desafios, para os profissionais que atuam neste campo, está o desenvolvimento de uma postura questionadora de aproximação com os trabalhadores, para a conquista de espaços para discussões sobre saúde e organização do trabalho, nos ambientes de trabalho.

Pensar em qualidade de vida no trabalho, se torna um desafio, pois nos ambientes de trabalho, influenciados pela lógica capitalista, existem na maioria das vezes divergências de pensamento e interesses entre empregadores e trabalhadores. Enquanto os primeiros priorizam a lucratividade, aumento da produção, obtenção de certificados, sem levar em conta os processos de trabalho, os trabalhadores, provavelmente, caminham numa direção oposta, priorizando condições de trabalho mais adequadas, reconhecimento, salário justo.

Muitas vezes, a realidade é de certa maneira disfarçada, com o discurso da flexibilidade, com o uso de artifícios, como a ideia dos funcionários como “parceiros” ou “colaboradores” da empresa. Eles podem com isso, ser mais exigidos desde sua qualificação até a capacidade de desempenhar diversas funções, algumas, sem ter o devido preparo ou formação. Os trabalhadores passam a assumir responsabilidades sem realmente tê-las.

A tarefa de analisar e repensar o trabalho em todas as suas nuances não requer apenas a participação dos gestores. O envolvimento daqueles que vivem o dia-a-dia do trabalho se torna fundamental. Nesse sentido, pode ser interessante compor espaços

coletivos para pensar, planejar e criar novas alternativas e possíveis soluções para os problemas e desafios.

Na realidade brasileira, pouco se vê nas empresas formas organizadas de participação dos trabalhadores. Pouco espaço é oferecido nas empresas para esse diálogo e os gestores dificilmente consideram esta prática de bom grado, pois suscita novos interesses e demandas dos trabalhadores, estimulam o pensamento e podem alterar, muitas vezes, o modo de funcionamento da empresa. Porém, é fundamental considerar que para se atingir boa qualidade nos produtos os ambientes de trabalho também devem ter qualidade, com condições de trabalho apropriadas. (LACAZ, 2000). A qualidade, então, é premissa em toda e qualquer questão que se relacione ao trabalho, portanto ela deve estar presente em todas as fases, desde a realização das tarefas e atividade, nas condições e ambientes de trabalho até o alcance de um bom produto ou resultado.

Ao propor uma abordagem em QVT, não reducionista e sim mais crítica, embates vão ser produzidos. Porém, somente a partir da contraposição de pensamentos, da reflexão coletiva sobre as atuais práticas que mudanças podem ser realizadas. É preciso dar vida aos programas de qualidade de vida do trabalho, e não ficar refém dos modismos e “*estratégias de manipulação-sedução do trabalhador*” (ARAÚJO, 2010, p. 573) que atuam apenas no alívio dos sintomas. É preciso agir nas causas, pensar em outras possibilidades, alternativas mais eficazes.

### **2.2.5 Desafios da Psicologia**

Podemos afirmar que a tarefa de conceber e planejar o trabalho, na maioria das vezes, pertence aos engenheiros, gerentes ou pessoas que assumem cargos superiores. Os trabalhadores dificilmente participam da concepção das funções e tarefas. Esse modelo tem o objetivo de diferenciar o saber do fazer, ajustando e produzindo trabalhadores adaptáveis a qualquer situação de trabalho e treinados para realizar tarefas pré-determinadas. No entanto, a realização do trabalho mecanizado só é possível se o trabalhador for também mecanizado em suas ações, códigos profissionais, como também, em relação aos seus sentimentos e valores. Segundo Barros, Louzada e Vasconcellos (2008, p. 16) “*esse trabalho automatizado e padronizado, ‘sem conteúdo subjetivo’, ou sem participação efetiva do trabalhador, sem seus afetos e cognição,*

*nunca existiu de fato. Nenhum trabalho por mais simples que seja, encontra no corpo do 'executante' um autômato”.*

Os trabalhadores não são meros executores da atividade de trabalho. Mesmo que eles não participem da concepção do trabalho, eles se envolvem com a sua atividade e colocam nela um pouco de si. Não existe a possibilidade de viver na prescrição, a atividade de trabalho vai muito além das regras e determinações. Apesar de saber da importância das prescrições para delimitar certas regras, assegurar segurança aos trabalhadores e o próprio funcionamento do trabalho. Ainda que o trabalhador tenha o mínimo de autonomia em sua atividade, cada um se organiza de um modo, tem seu próprio jeito de fazer, estabelece formas para que os objetivos sejam alcançados e suas tarefas realizadas.

O referencial teórico da Clínica da Atividade tem a proposta de analisar a subjetividade “entrando” pela atividade, aqui incluindo as prescrições, o trabalho real e o real da atividade, ou seja, o que é estabelecido pela empresa, aquilo que realmente se faz e os modos de fazer dos trabalhadores e, também, o que se queria fazer, mas não foi possível ou optou-se por não realizar. Nesse sentido, Pacheco, Barros e Osorio-da-Silva (2012) afirmam que *“aumentar o poder de agir e afirmar autonomia são alguns caminhos que podem levar a modificações mais radicais nos processos de trabalho que coloquem em questão a lógica do capital”*. (p. 269).

Ao abrir este caminho de possibilidades, os trabalhadores podem se movimentar e perceber que são capazes de criar, de se sentirem ativos e responsáveis por sua atividade. Ou seja, é possível produzir saúde e transformações do trabalho. Os métodos da Clínica da Atividade podem contribuir para que os trabalhadores sejam capazes de transformar as situações de seu trabalho. Clot afirma que uma fonte de saúde é o trabalho bem feito: *“[...] o 'trabalho bem feito', quando ele é realizado, só o é em razão da eficácia, 'apesar de tudo' demonstrada por aqueles que trabalham, 'se virando'”*. (CLOT, 2001, p. 49)<sup>21</sup>.

Isso significa, segundo este autor, *“fazer trabalhar os trabalhadores para cuidarem do trabalho”* (Clot, 2010a, p.222). Em suas palavras:

Não cuidar das pessoas, mas cuidar do trabalho. Quando digo cuidar do trabalho, em francês, tem um duplo sentido: transformar o trabalho, mas também, em francês, fazer um bom trabalho, é a qualidade do trabalho

---

<sup>21</sup> Tradução livre, feita pelo grupo de pesquisa NUTRAS-UFF, ao qual a autora da dissertação pertence.

bem feito que é uma fonte de saúde. E, poderíamos dizer, para que a organização do trabalho apreenda no vivo que os trabalhadores são seres humanos responsáveis por aquilo que fazem, o que não é fácil de ser colocado em evidência e é essa a ideia, fazer com que a organização leve em conta que os trabalhadores são seres humanos responsáveis por aquilo que fazem. Para que eles apreendam isso em toda sua importância é necessário fabricar métodos que mostrem isso, fabricar métodos que mostrem que os trabalhadores são capazes de transformar a situação de trabalho. (CLOT, 2010a, p. 222).

Sabemos que o trabalho no capitalismo produz exploração, individualismo, violência, exposição à riscos e situações constrangedoras, no entanto, possibilitar que a atividade seja bem realizada pelos trabalhadores pode produzir saídas, novos modos de ser e viver, e até, provocar transformações na própria organização do trabalho.

É esse o papel dos psicólogos do trabalho, “*criar situações e encontrar técnicas nas quais se transformem os trabalhadores em sujeitos da situação, fazendo-os protagonistas da transformação. Eles é que são os autores da transformação e não os especialistas*”. (Clot, 2010a, p. 222).

Nesse processo, o diálogo é uma importante ferramenta. Ele que deve ser contínuo, permanente, as palavras devem circular, serem ditas e compartilhadas. Assim, será possível refletir sobre a realidade e criar caminhos para a transformação. É preciso cuidar do trabalho.

Os referenciais, aqui apresentados, situam o panorama no qual a pesquisa foi delineada. Nesse sentido, no próximo capítulo, discutiremos os aspectos metodológicos dessa pesquisa de mestrado, a fim de sinalizarmos a trajetória no campo e da análise da atividade de plataformista.

### 3 REFLEXÕES METODOLÓGICAS

#### 3.1 Delineamento da pesquisa

Nesta pesquisa assumimos uma postura ético-político-metodológica em que nos desvencilhamos do modo habitual ou tradicional de se fazer pesquisa. Não acreditamos no pesquisador como o único detentor de saber. Abandonamos também a ideia de neutralidade. A nossa aposta é que existem interferências entre pesquisadores e sujeitos participantes da pesquisa, entre o saber acadêmico e os saberes individuais e os construídos coletivamente.

O nosso caminhar durante o processo foi nos impondo questões e surpresas que nos demandaram repensar e reavaliar os métodos utilizados, a maneira de pensar o real e a nossa postura enquanto pesquisadores. Entendemos que a pesquisa está sujeita a mudanças de percursos, a reformulações ao longo do caminho. E foi isso que nos aconteceu. Nesse percurso, nos foi demandado nos movimentar mais, repensar estratégias, abandonar alguns caminhos e construir outros. Nesse sentido, compartilhamos o que Aragão, Barros e Oliveira propõem ao falar de metodologia

[...] falar de metodologia é falar de escolhas políticas e éticas e não de um árido formalismo técnico. É o caminho do pensamento e a forma de abordar o real, que inclui as concepções teóricas de abordagem e o conjunto de técnicas que viabilizam a construção do conhecimento, que asseguram ou não, o potencial inventivo do processo de investigação, o que equivale considerar todo o conjunto de procedimentos que funcionam como opções teóricas e éticas no encaminhamento do processo construção do conhecimento. (ARAGÃO, BARROS e OLIVEIRA, 2005, p. 21).

Fizemos a escolha de realizar nossa pesquisa pela via de uma aliança com o Sindipetro-NF em Macaé, pois para nós era importante estar junto com os sujeitos envolvidos nesse sindicato, devido a postura crítica, questionadora e política que assumem. Nos encontros com membros do sindicato fizemos a escolha que os trabalhadores que participariam da nossa pesquisa seriam aqueles que atuam na função de plataformistas.

Para fazer a análise da atividade, para que seja possível compreender o objeto de nossa análise é necessário transformá-lo. A partir da máxima “*Transformar para compreender*” (CLOT, 2001, 2006) propomos entender, além da dimensão visível da

realidade, os movimentos, os devires, as transformações. Assumimos uma postura transversal, criando um eixo que conecta objeto e pesquisador, em que ambos se posicionam lado a lado, numa dinâmica relacional, sugerindo que o trabalhador olhe para seu trabalho de outra maneira e crie novos modos de ser. Interessa-nos nesta pesquisa o que Moraes (2010) propõe ao pensar numa Psicologia que intervenha no espaço do “e”, ou seja, que possa “... *interferir naquele cenário, mas construindo uma relação aditiva, que se produzisse a partir da interseção, levando em conta o referencial do outro...*”. (MORAES, 2010, p. 28).

Esse modo de intervir, em que os conhecimentos dos pesquisadores e dos trabalhadores se entrelaçam, permite que as transformações e o conhecimento se deem reciprocamente. Não assumimos aqui uma postura de solucionador de problemas, o interesse é que nos tornássemos parte desta realidade pesquisada junto com os trabalhadores, por isso, propomos o “*pesquisarCOM*” e não o “*pesquisar sobre*”. (MORAES, 2009, 2010). Para esta pesquisa esse é um ponto fundamental e a respeito desta questão Moraes desenvolve:

Trata-se de afirmar a pesquisa como uma prática performativa que se faz com o outro e não sobre o outro. A expressão ‘pesquisarCOM’ tem a dimensão de um verbo mais do que um substantivo. [...] O pesquisar com o outro implica uma concepção de pesquisa que é engajada, situada. Pesquisar é engajar-se no jogo da política ontológica. (MORAES, 2010, p. 42).

Nesta dinâmica, não é possível pensar numa intervenção neutra e sem afetação de ambas as partes. Também fazemos parte desse processo. Apenas nossa presença num campo de pesquisa não muito conhecido, já promoveu indagações e movimentos entre os trabalhadores. Ao nos adentrarmos neste cenário, passamos a nos envolver com esta realidade, com as histórias de cada sujeito, de forma que tornamos parte dessa experiência e desse coletivo.

Neste cenário, compomos nossa caixa de ferramentas com conceitos da Clínica da Atividade (CLOT, 2006, 2010b) e do campo teórico da Saúde do Trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 1994, 2011; MINAYO-GOMEZ & LACAZ, 2005; LACAZ, 2007). Como já explicitamos no capítulo anterior fazemos aposta de fazer intercessão entre essas abordagens. Conseguimos reconhecer alguns pontos em comum entre estas duas abordagens, a importância atribuída ao diálogo e ao protagonismo dos

trabalhadores na análise. Do nosso ponto de vista, esses referenciais juntos se complementam para a análise aqui proposta.

Construímos uma relação nas entrevistas de anamnese ocupacional de modo que os trabalhadores pudessem ser os protagonistas da análise, assumindo o papel de analistas do seu próprio trabalho. Os diálogos entre nós, pesquisadores e trabalhadores, aconteceram de modo que os trabalhadores pudessem exercer a função de condutores do processo. As palavras circularam em múltiplas direções, de maneira que pudemos ter acesso ao inusitado, às experiências no local de trabalho, como também, à vida fora deste espaço.

Os trabalhadores não são sujeitos quaisquer que estão ali apenas esperando as intervenções do pesquisador. Eles são *experts*, “... como alguém que pode conosco formular as questões que interessam no campo...”. (MORAES, 2010, p. 42). Por isso, a importância de “criar dispositivos de intervenção que ativem os outros, que nos engaje a todos num processo de transformação”. (MORAES, 2010, p. 42).

Apontamos como o objeto dessa pesquisa o trabalhar em plataformas em alto mar. Isso significa que nosso interesse é a atividade de trabalho desenvolvida pelos sujeitos que estão inseridos numa história coletiva. A atividade é ao mesmo tempo coletiva e singular, pois cada trabalhador em conversa com as suas regras de ofício e diante das situações cotidianas realiza suas atividades de uma maneira que lhe é própria. A singularidade se dá dentro de condições que estão atravessando a todos. Os sujeitos podem tomar decisões, fazer escolhas e criar diante das demandas, mas é importante que se baseie nas normas estabelecidas pelo seu gênero profissional, que é um instrumento importante para a reorganização do trabalho pelos coletivos. Segundo Barros, Louzada e Vasconcellos trabalhar é “*uma atividade inventiva, criadora de normas, que transborda uma execução mecânica de tarefas, afirmando uma concepção de trabalhador que não se reduz a um autômato reprodutor de normas prescritas e técnicas de trabalho predeterminadas*”.

Ao falar de atividade não estamos falando apenas da atividade realizada. É importante compreender a diferença de alguns conceitos. Clot (2006), a partir dos estudos da ergonomia situada, reafirma que existe um intervalo entre o trabalho

prescrito e o trabalho real. O autor afirma que “*o trabalho prescrito é a contrainte*”<sup>22</sup> *social que pesa sobre o trabalho humano. O trabalho prescrito é o peso da prescrição... É também a diferença social entre aqueles que trabalham embaixo e aqueles que concebem o trabalho dos outros*”. (CLOT, (2010a, p. 214). Já o trabalho real é a vida, as maneiras que o sujeito encontra, mesmo frente às adversidades, para continuar dando conta de seu trabalho, para torná-lo possível e até mais prazeroso.

Deste modo, é necessário irmos além da simples distinção com que, frequentemente, nos deparamos de que a tarefa é concebida como aquilo que deve ser feito e a atividade como aquilo que se faz.

O trabalho real não pode ser reduzido a um conjunto de prescrições. O prescrito, as regras pré-determinadas nem sempre são suficientes ao realizar a atividade de trabalho. Clot propõe uma ampliação do conceito de trabalho real, fazendo uma distinção entre atividade realizada e real da atividade. Assim, além de considerar aquilo que foi realizado, é necessário incluir as possibilidades de desenvolvimento da atividade, além dos impedimentos e limitações. Para o autor:

[...] o real da atividade é, igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser refeito, assim como o que se tinha feito a contragosto. (CLOT, 2010b, p. 103 e 104).

Nesse sentido, pensar o conceito de atividade nos remete a certa complexidade. A atividade é, também, aquilo que não foi possível fazer ou o que se optou por não fazer, aquilo que pode ser difícil, por uma série de empecilhos, os conflitos, as atividades feitas contra vontade, ocultadas, aquilo que não se consegue dominar como gostaria, ou seja, enigmático do trabalho. Só porque a atividade não apareceu ou não foi perceptível não quer dizer que ela não exista. O sujeito se revela no que ele faz, mas também no que ele não faz. As ações são compostas por mais coisas além dos gestos. Segundo Brito (2009b, sem nº página) “*o fundamental é não negar que desvios, ajustes, transgressões, micro-decisões fazem parte desse universo, pois o trabalho humano é sempre necessário para fazer face aos acontecimentos*”. Esses desvios e ajustes vão

---

<sup>22</sup> Palavra de língua francesa que não encontra uma tradução satisfatória em português. Pode-se traduzir por coerção, porém, a forma mais frequentemente utilizada é exigência, mas, ambas as traduções são limitadas e não conseguem apontar a riqueza da expressão francesa.

aparecer à medida em que os trabalhadores realizam suas atividades de trabalho, diante de cada situação vivida, que é imprevisível e singular. Os sujeitos vão se basear em maneiras fazer comuns do seu ofício. Desta maneira, para acessar a atividade do modo como a conceituamos, a partir do referencial teórico-metodológico da Clínica da Atividade “... é preciso *criar a si e a pesquisa, gerir modos de operar e misturar-se com trabalhadores, num jogo de análise dessas composições. Trata-se de uma insistência, uma teimosia, em tomar o trabalho como necessariamente da ordem do vivo, nesse entremeio de criação...*” (OSÓRIO et al, 2011, p. 199).

Apostamos que o trabalho é uma atividade criadora, que possibilita ao sujeito desenvolver-se e produzir conhecimento pelo e no próprio processo de trabalho. Os trabalhadores não são como um sistema, que executa tarefas já pré-estabelecidas, e o simples seguimento de normas e técnicas não é suficiente ou não consegue abarcar o trabalho real.

Entre o prescrito e o realizado existe uma defasagem. Desse modo, vai ser necessário que o sujeito se movimente - faça ajustes, reformulações, tome decisões, elabore estratégias, a fim de realizar o que deve ser feito. Nem todas as situações no cotidiano de trabalho podem ser previstas, portanto, um conjunto de prescrições jamais consegue atender às reais demandas do trabalho. No cotidiano de trabalho poderão surgir dificuldades e paradoxos. Diante dessas variabilidades e dos conflitos do real, o trabalhador faz uso de estratégias para enfrentá-los. Ele se coloca em sua atividade, cria e recria formas de fazer para conseguir dar conta do trabalho - realizar as exigências, atender às demandas e aos objetivos colocados, assim como, às suas próprias expectativas.

Diante da complexidade do real, os trabalhadores vão mobilizar-se de um modo e criar novas estratégias que extrapolam as normas e prescrições. A atividade pode ser realizada de infinitas maneiras. Desse modo, quando falamos de atividade falamos também de subjetividade. A forma como sujeito realizou a atividade foi a que venceu dentre as inúmeras possibilidades de ação. Como dizia Vigotski (VIGOTSKI, 2003 apud CLOT 2010b, p. 103) “*o homem está pleno, em cada minuto, de possibilidades não realizadas*”. É no cotidiano e diante de cada situação, além do conhecimento e experiências – pessoais e coletivas que o trabalhador vai escolher a forma de agir e gerir seu trabalho. Assim como o trabalhador, o pesquisador também poderá proceder às escolhas, perante às diferentes possibilidades de pesquisar. Por isso, a seguir,

apontaremos o papel do Sindicato dos Petroleiros no processo de construção do campo dessa atividade de pesquisa.

### **3.2 O papel do Sindipetro-NF na pesquisa**

Durante o percurso da pesquisa, nos últimos dois anos o Sindipetro-NF em Macaé-RJ foi um importante colaborador. Frequentamos esse Sindicato e lá tivemos a oportunidade de conhecer e conversar com várias pessoas, trabalhadores que atuam em diferentes funções, além de participar de eventos.

O Sindipetro atua como representante dos trabalhadores petroleiros na região norte do estado do Rio de Janeiro, desde o ano de 1988. Anteriormente a este ano o sindicado já representava estes trabalhadores nas regiões do estado onde se desenvolve atividades ligadas ao petróleo, mas até então, a sede localizava-se na cidade do Rio de Janeiro. Com o passar dos tempos e com a percepção do potencial da região da Bacia de Campos na produção de óleo e gás, além do grande número de trabalhadores na região, houve a necessidade de uma estrutura mais ativa. No ano de 1995, por meio de um plebiscito na categoria houve a criação do Sindipetro-NF que atua como representante dos trabalhadores efetivos e terceirizados da região norte fluminense. Conforme comenta Figueiredo (2012, p. 111) esse sindicato tem “... *uma atuação política cujos rumos terão, direta ou indiretamente, repercussões sobre um universo de mais de 30 mil trabalhadores da região Norte Fluminense*”.

A partir de informações obtidas no próprio sindicato, até o mês de setembro de 2013<sup>23</sup> o número de filiados era de 9929 trabalhadores, incluindo os efetivos e os terceirizados de algumas empresas prestadoras de serviços para a Petrobras. Desse número, 9421 são trabalhadores efetivos, sendo alguns desses já aposentados, e 508 do setor privado. Nem todos os trabalhadores terceirizados são representados por este sindicato. Alguns, dependendo da função que ocupam, têm outras representações. Isso pode ser um fator que dificulta as negociações do sindicato com as empresas prestadoras de serviço.

O Sindipetro-NF tem o departamento de saúde e segurança, que é composto por dirigentes sindicais, uma Assistente Social, uma secretária e uma estagiária de Serviço Social. Segundo o Estatuto do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense, aprovado

---

<sup>23</sup> Dados fornecidos pelo Sindipetro-NF em dezembro de 2013.

em 30 de março 2010, a função deste setor é subsidiar ações em busca de melhores condições de trabalho, de vida e de saúde dos trabalhadores da indústria do petróleo, auxiliando a diretoria nas discussões sobre tais temas. Este setor mantém um banco de dados em relação aos acidentes, adoecimentos, óbitos, registrados em Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), pelas empresas. Nesse departamento, são promovidas campanhas e eventos, com temas ligados principalmente à saúde e segurança. Os integrantes desse departamento realizam o acompanhamento dos trabalhadores afastados, vítimas de adoecimentos e acidentes de trabalho, participam das reuniões de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAS) nas plataformas e também em terra. Eles também fazem integração nas Comissões Paritárias<sup>24</sup> como do Benzeno<sup>25</sup> e do SPIE/ NR-13, que é o Serviço Próprio de Inspeção de Equipamentos<sup>26</sup>. Vale ressaltar que esse departamento, também, apóia e auxilia pesquisadores que desenvolvem estudos e pesquisas sobre o tema, como ocorreu nesse trabalho.

A Assistente Social do Sindicato, prestou um auxílio enorme em nossa pesquisa. Foi ela quem nos recebeu pela primeira vez e nos ajudou em muitos momentos, nos fornecendo dados, tirando dúvidas.

No Sindicato, tivemos a oportunidade de conversar com uma enfermeira com mais de 20 anos de experiência no trabalho *offshore*, que na época (2012), assumia um cargo na diretoria do sindicato. O encontro foi enriquecedor, pois ela nos falou de suas experiências durante todo o período atuando no setor, esboçando seu ponto de vista a respeito das transformações da estatal até os dias atuais. Esta profissional frisou que a Petrobras ao longo dos anos passou por melhorias e avanços em determinados âmbitos como alimentação, estrutura das dependências (camarotes<sup>27</sup>, banheiros, refeitórios) e espaços para descanso e lazer (salas de jogos, internet, academia de ginástica). Porém, em relação à produção, ela percebe que os trabalhadores são cada vez mais cobrados e pressionados: *“os trabalhadores são expostos a situações constrangedoras, como humilhação, assédio, ameaças de perda do emprego, pressão”*.

Participamos, também, de eventos, em especial do que aconteceu em março de 2013: “P-36: uma história de luta pela vida”, que foi muito instigante e provocador.

---

<sup>24</sup> Comissão escolhida pelas partes, integrada por funcionários da empresa e representantes do sindicato.

<sup>25</sup> Norma Regulamentadora – 15 – Atividades e Operações insalubres. Anexo XIII

<sup>26</sup> Norma Regulamentadora – 13 que define como obrigatórias inspeções em dois grupos de equipamentos: caldeira e vasos de pressão, visando a segurança não só dos trabalhadores, mas também de todo o entorno.

<sup>27</sup> Acomodações dos trabalhadores nas plataformas, que podem ser ocupadas por até quatro pessoas.

Esse evento foi realizado para lembrar o acidente da plataforma P-36, tragédia que aconteceu no dia 15 de março de 2001. O evento contou com a participação de diversos trabalhadores, que atuavam em variadas funções na indústria petrolífera, estudantes universitários, familiares de trabalhadores, inclusive das vítimas desse acidente. Nesse evento, foi discutido o trabalho em plataformas de petróleo, os problemas relacionados à saúde, segurança e prevenção de acidentes, visando ampliar o conhecimento e apresentar os desafios diários dos trabalhadores nessa indústria.

Durante os dois dias do evento conversamos com vários trabalhadores. Muitas vezes, nem éramos nós quem os procurava, eles próprios se aproximavam para saber quem éramos e porque estávamos ali. Consideramos isso como uma importante etapa no processo da pesquisa, um primeiro passo para construir relações de confiança. Em especial, um trabalhador nos deu uma valiosa pista que serviu como inspiração durante todo o processo de nossa pesquisa. Ele nos disse: *“para um pesquisador saber o que realmente é ser um petroleiro, ele deve colocar o dedo na ferida. Conversar com os trabalhadores no dia em que eles vão embarcar e também no dia que eles chegam. Saber como eles vivem e se relacionam com outros contextos – familiar e social”*.

O motivo pelo qual optamos pela via do Sindicato, para realizar a pesquisa, foi que gostaríamos de visualizar e analisar o cenário a partir da perspectiva e experiências dos trabalhadores. Eles, muitas vezes, vivenciam situações e condições de trabalho degradantes, devido ao modo de produção capitalista. Poderíamos ter percorrido outros caminhos, porém, acreditávamos que ter o sindicato como parceiro poderia facilitar o contato e a participação dos trabalhadores.

Vale apontar que cada encontro, com profissionais e trabalhadores, influenciou e contribuiu no andamento da pesquisa. E foi durante esses momentos que fizemos a escolha da função de platformistas para realizarmos a análise. Um dos fatores que contribuiu para tal escolha foi o fato de na época de uma das nossas visitas ao sindicato, em maio de 2012, dois platformistas terem sofrido acidentes graves e fatais - ambos sofreram queda de altura em menos de 72 horas, em plataformas diferentes. Outro fator é que esses trabalhadores são considerados como aqueles que “fazem tudo”, que devem estar preparados para realizar qualquer atividade e, por isso, são chamados de “*magayver*”<sup>28</sup>. Segundo um dos diretores do sindicato, de maneira geral, a principal

---

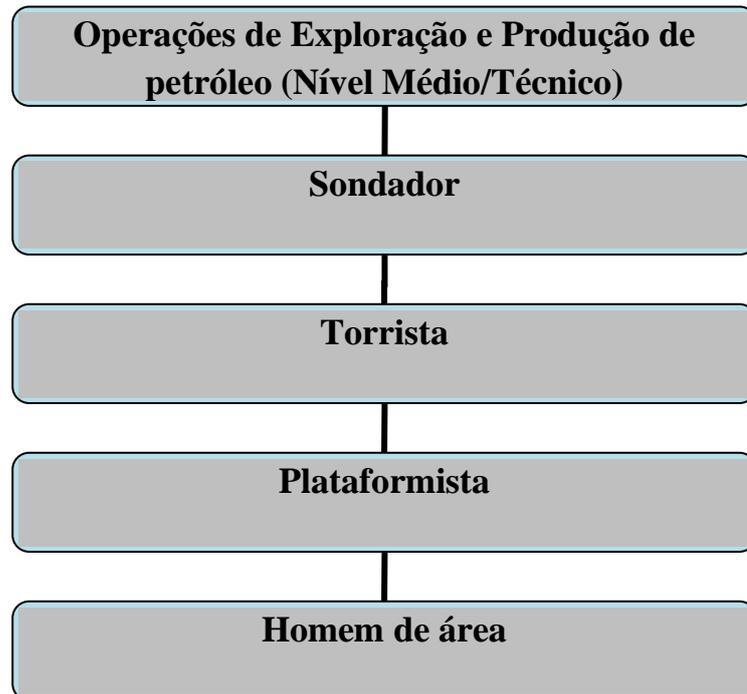
<sup>28</sup> Personagem de uma série de televisão da década de 80/90 que tinha que frequentemente resolver variados tipos de problemas e encontrar soluções de forma criativa.

tarefa prescrita desses trabalhadores seria fazer conexões de tubos, que são utilizados na perfuração para exploração do petróleo. Porém, eles também realizam tarefas de limpeza, pintura e manutenção em geral. Nesse sentido, devem realmente, estar prontos para todo tipo de situação.

Os plataformistas são responsáveis por tarefas que exigem habilidade, força e resistência física, pois manuseiam ferramentas pesadas e complexas, principalmente na perfuração. Algumas tarefas devem ser executadas em altura, suspensos em cadeiras, que podem constituir um conjunto de riscos, que fazem parte do ofício. Se houver necessidade, eles devem auxiliar colegas de trabalho, em outras funções, e realizar a limpeza da área onde realizam suas atividades. O trabalho é realizado em ambiente aberto, independente das condições climáticas – sol, chuva, vento, umidade, calor, frio.

Segundo o Sindipetro-NF, atualmente, todos os trabalhadores que atuam na função de plataformista são contratados por empresas que prestam serviço para a Petrobras, ou seja, são terceirizados. Esses trabalhadores não têm os mesmos direitos e benefícios que os trabalhadores próprios da Petrobras. Os salários são mais baixos, têm uma semana a menos de folga, muitas vezes, os treinamentos são inferiores, de menor qualidade e tempo de duração. Os plataformistas constituem uma parte das equipes de sonda, uma plataforma marinha de perfuração, juntamente com as funções chamadas de homem de área, torrlista e sondador. Os trabalhadores que atuam nessas funções realizam atividades voltadas à exploração e à produção de petróleo. Para embarcar, alguns pré-requisitos são indispensáveis - os trabalhadores devem fazer cursos de espaço confinado, de salvatagem, de primeiros socorros, além da qualificação de acordo com a função. A figura a seguir ilustra a hierarquia das funções na plataforma, nas equipes de sonda.

**Figura 1 – Hierarquia das funções**



De acordo com a figura, observamos que a maneira mais usual de iniciar na carreira é nas funções de homem de área ou de plataformista – pré-requisito para exercer as funções superiores. Para que o trabalhador possa exercer a função de torrista é exigida experiência prévia como plataformista. Para que possa atuar na função de sondador é necessário que ter atuado como plataformista e torrista. As experiências adquiridas durante essa trajetória, em cada uma das funções, são fundamentais para conseguir novas oportunidades de trabalho nas plataformas.

### **3.3 Outras experiências no decorrer da pesquisa**

Além das oportunidades e experiências que tivemos no decorrer das visitas ao Sindicato, procuramos conhecer as ações em Saúde do Trabalhador do setor do petróleo, na cidade de Macaé. Identificamos apenas um discreto programa, denominado Programa de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (PAIST), vinculado à Secretaria Municipal de Saúde.

Visitamos o local onde funcionava tal programa, em novembro de 2012 na tentativa de estabelecer algum contato. Ao chegar ao endereço indicado, nos

perguntamos se estaríamos mesmo no lugar certo. O programa funcionava numa casa que não possuía nenhuma placa ou algo que sinalizasse que ali se desenvolvia alguma atividade. Outro detalhe importante que observamos é que nesse dia as portas estavam fechadas. Tivemos dificuldade de estabelecer diálogo com uma funcionária que atua no Programa como assistente administrativo, pois segundo a mesma, ela não poderia fornecer informações sem a autorização da coordenadora, uma médica do trabalho. Tentamos novamente contato por meio de e-mail e telefone, com intuito de marcar um encontro com a coordenação, mas não obtivemos resposta.

Diante disso, entendemos que esse programa não tinha a proposta de atuação no campo da Saúde do Trabalhador, que tem como uma de suas características uma ação política e a participação efetiva dos trabalhadores. Por outro lado, também não podemos incluí-lo na vertente da Medicina do Trabalho, pois, segundo informações que obtivemos no local, o programa tem como principal trabalho fazer o cadastro e o Atestado da Saúde Ocupacional (ASO) dos vendedores ambulantes da cidade de Macaé. Isso sugere uma ação muito limitada, legalista, voltada a atender aspectos mais impositivos da legislação.

Durante o tempo do mestrado tivemos outras experiências de encontros com trabalhadores, no trajeto de ônibus de Macaé até Niterói, onde aconteciam as aulas do curso de mestrado. Nessas viagens e nas esperas na rodoviária, conhecemos alguns trabalhadores da indústria do petróleo. Tivemos a oportunidade, a partir desses encontros e conversas casuais, de conhecer histórias e realidades vividas por esses profissionais. Todas as experiências que tivemos ao longo do caminho produziram reflexões sobre a pesquisa e sobre o nosso próprio papel, enquanto pesquisadores neste cenário, assim como os nossos desafios, que falaremos a seguir.

### **3.4 Estratégias metodológicas - alguns desafios ao longo do caminho**

No decorrer dessa pesquisa fomos surpreendidos com bons encontros conforme dito anteriormente, e com situações que não havíamos planejado, no projeto de pesquisa. É importante ressaltar que submetemos nosso projeto de pesquisa ao Comitê

de Ética da Universidade Federal Fluminense (UFF), no mês de julho de 2013, e o mesmo foi aprovado no mês de outubro<sup>29</sup> do mesmo ano.

Inicialmente, planejamos fazer entrevistas individuais, seguidas por encontros em grupo, com os trabalhadores entrevistados. Nosso intuito, com o grupo, era o exercício da análise coletiva da atividade, usando o dispositivo do mapa de risco dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Este seria construído pelos próprios trabalhadores, tendo como base a planta baixa da plataforma ou o desenho do local de trabalho. Para nós, esse dispositivo promoveria a participação dos trabalhadores, além de ser um facilitador do diálogo e da análise da atividade real. Seria uma estratégia metodológica para desenvolver uma reflexão coletiva.

No entanto, as dificuldades surgiram ao tentar marcar as primeiras entrevistas com os trabalhadores. A seguir percebemos, ao conversar com membros do Sindicato, que seria difícil produzir esse grupo. Seria complicado conciliar as agendas de todos, para esse segundo momento. Os trabalhadores precisariam chegar mais cedo na cidade de Macaé, ou mesmo chegar um dia antes de embarcarem. Além do mais, os dias que eles embarcavam ou desembarcavam eram diferentes. Isso porque, a maioria deles morava em outras cidades do estado ou em outras regiões do país.

Fomos também desafiados quando chegou o momento de marcar as entrevistas com os trabalhadores. No início, a assistente social do Sindicato fez o contato preliminar com alguns trabalhadores, falando sobre a pesquisa e minha futura ligação para marcar o dia da entrevista. Com o auxílio da assistente social conseguimos realizar duas entrevistas, na própria sede do Sindicato. Chegamos a marcar com outros trabalhadores, que não compareceram no dia e horário combinados. No entanto, devido a outras demandas do Sindicato naquele momento, a assistente social não conseguiu nos auxiliar como antes. Com isso, passamos a fazer contato direto com os profissionais, sem a intermediação da assistente social. Esse fato pode ter influenciado os trabalhadores a não aceitarem participar ou mesmo a não comparecerem no dia combinado. Compartilhamos a dificuldade com alguns profissionais e membros do Sindicato que nos sugeriram ir até os hotéis de Macaé, locais de pernoite, às vésperas do embarque. Desse modo, conseguimos realizar outras quatro entrevistas. Apesar de mais trabalhoso, com muitas as idas aos hotéis indicados, foi bem válida a experiência de entrevistar os trabalhadores, horas antes de embarcarem.

---

<sup>29</sup> Número do Parecer: 411.745. Data da Relatoria: 04/10/2013.

Por se tratar de um sistema complexo, não foi possível o acesso aos locais de trabalho, às plataformas de petróleo em alto mar. Trata-se de locais onde se realizam operações perigosas e arriscadas, o que exige das pessoas treinamento, seguimento de procedimentos de segurança, e o mínimo de conhecimento sobre o funcionamento. O acesso de pesquisadores exigiria, então, um longo caminho de negociação e construção que poderia mesmo não chegar a ter sucesso. Como no mestrado o tempo é curto optamos por não insistir nessa possibilidade.

A nossa atividade de pesquisar demandou que transformássemos o planejamento inicial. Foi preciso nos mobilizar e repensar as estratégias para que a proposta de análise da atividade dos plataformistas se realizasse. Dessa forma, apostamos nas entrevistas com os trabalhadores, a partir da anamnese ocupacional, como estratégia para a análise da atividade. Apesar de um pouco de frustração, por não conseguirmos realizar o grupo, conforme havíamos planejado, compreendemos tal situação, pois ao conhecermos mais esse cenário vimos o quão desafiador é viver sob essas condições de trabalho.

Desse modo, realizamos seis entrevistas com trabalhadores que atuam na função de plataformista. A seguir apresentamos um quadro com as principais informações dos trabalhadores entrevistados.

**Tabela 1 – Apresentação dos trabalhadores entrevistados**

	<b>Idade</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Nº de filhos</b>	<b>Tempo no ofício atual</b>	<b>Região de Moradia</b>	<b>Local da Entrevista</b>
<b>Trabalhador 1</b>	37	Casado	4	3 anos	Interior do RJ	Sede do sindicato
<b>Trabalhador 2</b>	48	Casado	3	6 anos	Interior do RJ	Sede do sindicato
<b>Trabalhador 3</b>	34	Casado	1	4 anos	Rio de Janeiro	Hotel
<b>Trabalhador 4</b>	28	Solteiro	–	4 anos	Interior do RJ	Hotel
<b>Trabalhador 5</b>	53	Casado	3	8 anos	Nordeste do país	Hotel
<b>Trabalhador 6</b>	28	Solteiro	–	6 meses	Interior do RJ	Hotel

Como podemos ver, no quadro acima (Tabela 1), nenhum dos trabalhadores entrevistados residia em Macaé. A maioria deles morava em cidades do interior do estado, um trabalhador vivia na capital e outro na região nordeste do país. De fato, conciliar uma data que fosse adequada para todos os trabalhadores entrevistados para um encontro de reflexão coletiva da atividade seria bem complicado.

O roteiro usado na anamnese ocupacional (Tabela 2), a seguir foi pensado com o intuito de abordar alguns temas que seriam importantes na análise da atividade considerando a proposta do campo da Saúde do Trabalhador. Tem como pré-requisito a participação efetiva dos trabalhadores, que devem encontrar um ambiente propício, um espaço aberto para que possam se expressar, pensar e discutir sobre as temáticas propostas.

A anamnese foi realizada no formato de entrevista semiestruturada, de modo que ela sugere pontos e perguntas com respostas abertas. É importante frisar que essa anamnese não é um roteiro fechado. Os trabalhadores têm autonomia para sugerir novos

temas, colocar em debate questões relativas ao seu trabalho e sua vida. Também permite que o trabalhador participe na condução dos temas.

Por meio deste recurso metodológico buscamos promover intervenções e reflexões de modo a analisar as condições e modos como o trabalho é organizado e a relação com a saúde e a vida. Buscamos refletir de que forma o trabalho pode potencializar a vida do sujeito e valorizamos as experiências pessoais e coletivas. Em nosso modo de pensar, essa proposta pode contribuir para que os sujeitos ampliem sua capacidade de questionar e criar estratégias para transformação do trabalho.

Uma importante referência na elaboração desta anamnese foi Seligmann-Silva (1994) que propõe a metodologia da História de Vida e Trabalho para análise da relação entre trabalho e os processos saúde/doença. Como vimos, a autora situa suas pesquisas na linha dos estudos do desgaste, aproximando-se nesse sentido das pesquisas de Clot, principal representante da Clínica da Atividade. Desse modo, fizemos aqui a aposta de integrar essas diferentes abordagens, que se situam na linha do desgaste mental, conforme sugere Seligmann-Silva. Por isso, em um dos itens da nossa anamnese propomos a discussão do Trabalho Prescrito e Trabalho Real, do que o trabalhador faz e como faz, os requisitos indispensáveis para exercer a função, normas e regras e quando se vê impedido de realizar sua atividade. Essas questões são importantes no referencial teórico da Clínica da Atividade. Alguns desses conceitos serão mais a frente discutidos.

A nossa anamnese ocupacional é dividida em cinco partes, sendo que em cada uma delas é proposto um tema. Ela se inicia com a apresentação da pessoa a ser entrevistada; na segunda parte buscamos informações sobre as funções já exercidas; na terceira discutimos sobre o trabalho atual, falando sobre as diferenças entre o trabalho prescrito e trabalho real e organização do trabalho. No quarto item temos como tema a subjetividade e trabalho, e, por último, no quinto item, encerramos com o tema saúde mental e trabalho. Como podemos ver a seguir:

**Tabela 2 – Anamnese Ocupacional**

<b>ANAMNESE OCUPACIONAL</b>	
<b>1– Apresentação</b>	
<b>1.1 – O(A) trabalhador(a) entrevistado(a)</b>	
Nome:	
Idade:	
Naturalidade:	
Estado civil:	
Filhos? Quantos?	
Profissão:	Tempo neste ofício:
Empresa:	
Cidade de moradia:	
Cidade de trabalho:	
Local da entrevista:	
<b>2 – Informações sobre funções exercidas anteriormente</b>	
Idade que começou a trabalhar, atividades já exercidas, experiências vivenciadas no trabalho.	
<b>3 - Informações sobre o trabalho atual</b>	
<b>3.1 - Função exercida – Trabalho prescrito X Trabalho real</b>	
3.1.1 - Como é o trabalho? O que faz e como faz (operações realizadas, equipamentos e instrumentos utilizados, posturas e movimentos exigidos pelas tarefas executadas).	
3.1.2 - Normas e regras. Elas conflitam uma com a outra? Tem certas prescrições que não dá para fazer? Como faz para dar conta de sua atividade? Já se viu impedido para realizar sua atividade? Quais arranjos são necessários?	
3.1.3 – “Requisitos indispensáveis” para exercer sua função. Engajamento no trabalho. Situações que o coloca em alerta. Experiência.	
3.1.4 – Colegas de trabalho novatos/recém- chegado. Como fica o trabalho e a relação?	
<b>3.2 – Organização do Trabalho</b>	
3.2.1 - Jornada de trabalho (jornada diária, semanal, pausas, folgas, trabalho noturno e em rodízio de turnos, horas extras), gozo de férias, grau de autonomia, controle e participação do trabalhador, ritmo de trabalho e produtividade, treinamento e qualificação para a tarefa, monotonia, responsabilidade, mecanismos de controle da produtividade implementados pelo empregador: circuito interno de TV, hierarquia, metas de produtividade, prêmios, incentivos a disputa pessoal, pagamento por produção, etc. Como é trabalhar sob esse regime de trabalho?	
3.2.2 – Percurso e transporte de casa para o local de trabalho.	
3.2.3 – Existem ações de atenção a saúde dos trabalhadores (Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, médicos do trabalho, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - Cipa, convênios médicos de saúde suplementares ao Sistema Único de Saúde, psicólogos). Programas SMS – como avalia?	

3.2.4 - Investigar a existência de ocorrência de acidentes de trabalho e de outras doenças relacionadas ao trabalho. Você/os trabalhadores já decidiram não dar continuidade na produção diante da percepção de algum risco? (direito de recusa ao trabalho em condições de risco grave e iminente).

3.2.5 - Relações sociais no trabalho (relação com colegas, supervisores, chefes...).

3.2.6 – Maneira que a família se organiza diante desse modo de organização do trabalho. Como lida com a ausência da família, esposa, filhos? Como se sentem antes de embarcar (sintomas, desconfortos...)? Como é a volta para o espaço familiar e social?

### **3.3 - Descrição do Posto de Trabalho – Tecnologia, máquinas e ferramentas**

3.3.1 - Instalações, condições de higiene e conforto (refeitórios, sanitários, vestiários, água potável, etc.), riscos à saúde presentes no local de trabalho (físicos, químicos, biológicos, mecânicos e de acidentes), condições de iluminação e ventilação.

3.3.2 - Questionar sobre a existência, o uso efetivo e a manutenção de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC).

### **4 - Subjetividade e Trabalho**

4.1 – Sentido e interferência do trabalho na vida e no modo de ser. Sentimentos atribuídos e relacionados ao trabalho (valor que o trabalho tem).

4.2 - Aspectos do trabalho que agrada e desagradam.

4.3 - Aspectos do trabalho que poderiam ser modificados para melhorar a saúde e a qualidade de vida.

4.4 – Criação e trabalho. Modos de se expressar por meio da atividade realizada.

4.5 – Impedimento da atividade. Como se sente quando é impedido de realizar seu trabalho?

4.6 – Rotina e trabalho. De que forma ela interfere?

4.7 – Desafios. Situações complexas. “Saias-justas”.

### **5 - Saúde Mental e Trabalho**

5.1 – Relação saúde e trabalho. O que é ter saúde no trabalho?

5.2 - Relação e efeitos do trabalho sobre a saúde física e mental (sofrimento, humilhação, falta de reconhecimento, medo de perder emprego...).

5.3 - Função e influência do trabalho sobre sua vida, saúde e diferentes contextos (familiar, social). Sentido do trabalho.

5.4 - Recursos e estratégias criadas pelo trabalhador para dar conta da atividade.

Vale frisar que essa anamnese ocupacional teve a proposta de ser um dispositivo do método dialógico, de engajar, de trazer mais movimento e produzir também um diálogo interior no trabalhador. Não quisemos apenas colher informações sobre as histórias de vida e trabalho (SELIGMANN-SILVA, 1994), mas também, conhecer a atividade e construir com os trabalhadores suas histórias, seus mundos em relação ao trabalho. Da mesma forma, compreender como eles produzem saúde, diante dos desafios e modos como o trabalho é organizado na indústria do petróleo. Buscamos considerar não apenas os limites, os impedimentos, como também, as possibilidades que encontram para criar no trabalho e promover saúde.

Assim, a anamnese ocupacional teve o objetivo de estabelecer e construir uma conversa com o trabalhador, a partir de suas experiências e percurso profissional. Consideramos que essa forma de entrevista propiciou um diálogo de autoconfrontação nos trabalhadores, pois eles puderam estar frente a frente com aspectos e questões relacionadas ao seu trabalho e sua vida. Diante dos tópicos propostos na entrevista ou mesmo de temas trazidos pelos trabalhadores, cada um deles foi convocado a comentar sobre sua atividade. Como também a responder perguntas do pesquisador. Por meio da linguagem e da afetação dos trabalhadores podemos ter acesso ao desenvolvimento do pensamento.

A partir das entrevistas, percebemos que no exercício do falar sobre o trabalho, os trabalhadores pensam e criam estratégias interessantes. Como não somos da área do petróleo e, portanto, não somos experts sobre o assunto, um estranhamento foi gerado nos encontros. Segundo Fernández e Clot (2005) as incompreensões do pesquisador podem provocar novos enunciados dos trabalhadores. Foi interessante que alguns trabalhadores, antes de falar, pensavam em maneiras mais adequadas para explicar e nas palavras que favoreceriam a nossa compreensão. O diálogo aconteceu de modo bem distinto do que seria uma conversa entre trabalhadores da mesma função ou da mesma área, que usariam termos específicos, linguagem técnica, gírias.

Frente à necessidade de repensar o modo de falar, é possível um deslocamento do trabalhador para a posição de observador de sua própria atividade. A nossa presença serviu como apoio nesse deslocamento. Na produção dos diálogos e com nossa escuta atenta e de interesse, algo se transforma e se recoloca, uma nova realidade é tecida.

Segundo Clot (2010b, p. 133) *“o diálogo e a ordem dialógica é que oferecem o cenário em que os sujeitos encontram a si mesmos e os outros, assim como se*

*defrontam com suas histórias, contextos ambientais e circunstâncias*”. Sabemos que há sempre um diálogo a desenvolver. O diálogo não cessa e há muitas possibilidades de acontecer. O diálogo entre esses trabalhadores e nós pesquisadores se encerra aqui, porém, ele pode continuar no diálogo interior em cada um, entre os próprios trabalhadores, em cada um de nós, como também em outras pesquisas.

Com esta proposta metodológica, ao fazermos questão de privilegiar o diálogo e o protagonismo dos trabalhadores, estes têm a possibilidade de fazer uma atividade sobre outra atividade, ou seja, transformar a experiência vivida em meio de viver outras experiências. Assim como nós, que nos propomos à pesquisa com. (MORAES, 2009, 2010).

Um dos temas mais abordados pelos trabalhadores foi a questão da experiência. As entrevistas permitiram confirmar o que dizem os autores lidos, do campo da Saúde do Trabalhador e da Clínica da Atividade: a experiência é imprescindível no trabalho dos plataformistas. Consideramos que é importante valorizar as experiências que são adquiridas e construídas no cotidiano, ao realizar o trabalho, no relacionamento com o coletivo de trabalhadores, com os desafios, o inesperado e as surpresas.

Entendemos que a experiência é um elemento atrelado à formação, com isso, esta não pode ser pensada apenas a partir dos treinamentos e cursos, como geralmente acontece. Segundo Teixeira e Barros

A formação se dá, para o trabalhador, com a renovação ou ampliação de seus recursos para desenvolver suas atividades cotidianas, inseridas numa nova visão das relações que compõem seu trabalho, entendido como um processo concomitantemente coletivo e singular, processo disruptivo de afirmação de outras maneiras de ser, de outras sensibilidades (Rolnik & Guattari, 1989), de criação e recriação da história de um ofício. (TEIXEIRA e BARROS, 2009, p. 85).

Sem dúvida, os cursos de formação e treinamentos são indispensáveis, mas não são suficientes. Apenas o conhecimento das técnicas e o “saber como funciona” não fazem do sujeito um plataformista ou qualquer outro profissional. É preciso viver a situação, o trabalhador precisa se ligar com o ambiente, usando e reposicionando seu corpo para desenvolver seu trabalho e se preparar para lidar com as diversas circunstâncias. Ou seja, é preciso um *savoir-faire*, um saber fazer, que engloba conhecimento técnico, habilidade e astúcia. (DANIELLOU, F. LAVILLE, A. e TEIGER, C., 1989).

O tema da formação apareceu principalmente quando discutimos sobre a questão da terceirização. Os treinamentos dos terceirizados, se comparados com os trabalhadores próprios da Petrobras, são muitas vezes inferiores, tem duração de tempo menor e menor exigência. Com isso, algumas vezes, os trabalhadores terceirizados iniciam suas funções sem estarem preparados e seguros, o que pode comprometer a qualidade do trabalho e não favorecer a segurança no local de trabalho. A respeito disso Figueiredo comenta:

[...] não é raro deparar-nos com empresas terceirizadas que enviam trabalhadores para as unidades sem um conhecimento teórico-prático à altura dos requisitos da atividade a ser exercida, o que também inclui os aspectos vinculados à saúde e segurança. Parcela expressiva dessa mão de obra assume sua função com uma formação usualmente em descompasso com aquela ministrada aos efetivos da Petrobras, realizada, por vezes, nos moldes de treinamentos ministrados em períodos que antecedem o primeiro embarque. Assumem, portanto, atribuições para as quais não se encontram devidamente qualificados, sobretudo se levarmos em conta aqueles que deverão realizar tarefas com certo grau de complexidade e risco. (FIGUEIREDO, 2012, p. 137 e 138).

É a partir do envolvimento com o dia a dia de trabalho que o sujeito vê o que é possível ou não fazer, os modos mais apropriados de agir, de lidar com as diferentes situações, com os desafios, com o que ele desejou ou planejou e não conseguiu realizar.

O trabalho real (DANIELLOU, F. et al, 1989) só vai aparecer, de modo mais claro, no momento em que o trabalhador confronta com uma realidade diferente da encontrada nos cursos. As possibilidades ou os modos como cada sujeito irá agir e realizar sua atividade vai depender não só dos treinamentos, mas também, a partir de sua bagagem profissional, do acúmulo das experiências individuais e coletivas que já viveu.

Podemos até ressaltar que quando os treinamentos são de qualidade ruim, ou seja, aquém das necessidades do trabalho a ser realizado, pode haver mais chances da qualidade do trabalho ser comprometida. (LACAZ, 2000). Nesse caso, essa questão torna-se preocupante, ainda mais, em se tratando do trabalho em plataformas de petróleo, marcado pelo perigo, confinamento e complexidade.

As experiências vão possibilitar que o sujeito acumule e amplie recursos para ação. As experiências futuras poderão ser vividas de outras maneiras devido as experiências já vividas. Isso será importante não apenas para o sujeito, como também para o seu coletivo de trabalho.

Outro tema bem interessante que surgiu nas conversas com os trabalhadores foi sobre a relação entre novatos e trabalhadores mais experientes. Nem sempre essa relação acontece de maneira tranquila e sem empecilhos. Os trabalhadores recém-chegados não têm ainda total domínio da sua atividade. Diante dessas situações, os veteranos devem, além de realizar suas atividades, assumir a função de supervisionar o trabalho feito pelos menos experientes e, até mesmo, ajudar a realizá-lo, pois percebem que os colegas novatos ainda não conseguem lidar com diferentes situações e realizar, de maneira apropriada, tudo o que é preciso.

Os trabalhadores veteranos se sentem com autonomia para dizer o que podem ou não podem fazer. Como eles possuem mais domínio do trabalho real, conseguem distinguir riscos e perigos a que estão expostos, são familiarizados com o ambiente, se sentem com mais liberdade para assumir certos comportamentos que fogem às regras e negar fazer determinadas coisas.

Os trabalhadores, em especial os veteranos, são responsáveis por manter e conservar seu ofício, reorganizando-o e construindo a história ou a memória coletiva do mesmo. Os conceitos de ofício, gênero profissional e estilo são ferramentas teóricas importantes da Clínica da Atividade. O gênero profissional de um ofício atua como um instrumento de ação, que organiza a resposta genérica da profissão. (CLOT, 2014). Nessa história, onde não existe um proprietário, está contido um repertório das atividades profissionais possíveis ou impossíveis, das ações que são incentivadas ou inibidas e, ainda, dos gestos previsíveis ou indevidos. Essa história coletiva é um *“patrimônio coletivo de gestos e de palavras a fazer ou a não fazer, a dizer ou a não dizer, de técnicas corporais e do espírito...”* (CLOT, 2010b, p. 286).

De acordo com Clot (2010b) o ofício é ao mesmo tempo pessoal, impessoal, interpessoal e transpessoal, deste modo têm várias vidas simultâneas. Para manter-se ativo ele deve estar em constante movimento, e são os trabalhadores os responsáveis por manter seu desenvolvimento.

Os trabalhadores, ao se inserirem num novo ambiente de trabalho, já trazem uma história pessoal, que é construída e aprimorada por meio das diferentes experiências vividas. A dimensão pessoal só aparece como processo de estilização no final do ciclo, quando o trabalhador já assimilou o seu gênero profissional, e, desse modo, se sentirá capaz de assumir liberdades e responsabilidades. Isso vai ser importante também para a renovação do gênero de profissional. Segundo Clot:

O estilo é a liberdade que se pode tomar *com* o gênero – nos dois sentidos do termo – quando se o assimilou; a liberdade de suprimir nas expectativas genéricas quotidianas aquilo que é inapropriado ao efeito procurado na situação singular. Dir-se-á, precisamente: a liberdade de dissolver os blocos de ação pré existentes, assumida para não utilizar senão as combinações requeridas pela atividade em curso de realização. A estilização tem parte ligada com a sobriedade do ato, esse poder de aligeirar as operações, os gestos ou ainda as palavras parasitas... Porque esse *aligeiramento* e essa sobriedade podem fazer escola, desenvolver uma “variante” e eventualmente “ampliar” o gênero, permitindo-lhe “reter” a novidade passada pelo crivo do trabalho coletivo. A estilização está portanto no próprio princípio do desenvolvimento transpessoal do ofício. (CLOT, 2014, p. 96).

Quando o trabalhador passa a assumir um estilo, podemos dizer que ele já incorporou o seu gênero profissional. Segundo Fernández e Clot (2007) o estilo é um processo psicológico que permite o sujeito se ajustar ao gênero profissional. É o estilo que mantêm vivo o gênero profissional. Dessa forma, o sujeito vai criar formas de agir e realizar seus gestos com mais desenvoltura e até prudência, identificando as melhores formas de realizar sua atividade.

Já a dimensão impessoal do ofício diz respeito às tarefas, às regras, às técnicas, ou seja, as prescrições do trabalho. É no início a fonte principal de ação que o trabalhador tem. Segundo Clot (2010b, p. 295) “... *se esta foi bem concebida - revelar-se, então, como algo precioso para o desenvolvimento da atividade*”. Para isso o debate se torna importante para renovar essa dimensão, alterar as prescrições mais estabilizadas e contribuir para seu desenvolvimento. O recém-chegado, no início, vai se valer das regras pré-determinadas, parte do trabalho prescrito. (DANIELLOU, F. et al 1989) . Somente com o passar do tempo, quando o trabalhador se sentir parte do coletivo, ele vai compor sua história e também as outras dimensões do ofício.

A dimensão interpessoal corresponde aos diálogos que os profissionais realizam entre eles e em cada um deles, as trocas intrapessoais e interpessoais sobre o trabalho real. (CLOT, 2010b). Essa dimensão, por meio do envolvimento dos profissionais com sua própria atividade contribui para manter o ofício vivo. A responsabilidade assumida pelos trabalhadores por esta dimensão produz e sustenta a quarta instância do ofício: a transpessoal.

A dimensão transpessoal diz respeito ao gênero profissional. Os profissionais envolvidos na atividade são os responsáveis por produzir e manter a vida dessa dimensão, colaborando com a construção da sua história e memória. Essa memória profissional está disponível para cada sujeito e para todo o coletivo, atravessa as

gerações de trabalhadores, e também, cada profissional. A partir de seu próprio trabalho o trabalhador deve fazer com que a história do ofício se torne sua, ao incluir-se nela, ao colocar nela algo de si, mas respeitando o patrimônio que foi sendo acumulado. Enquanto essa dimensão transpessoal for mantida pelos profissionais ela permanecerá sendo *“um meio de agir no presente e de descobrir o futuro.”* (CLOT, 2010b, p. 290).

Clot explica que o gênero profissional é

[...] a parte subentendida da atividade, o que os trabalhadores de um dado meio veem e sabem, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum e o que os une sob as reais condições de vida; o que eles sabem dever fazer graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa cada vez que ela se apresenta. É como *“uma palavra passe”* ou um atalho conhecido apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional. Estas avaliações comuns subentendidas ganham, nas situações incidentais, um significado particularmente importante. Com efeito, para serem eficazes, são econômicas e muito frequentemente não são sequer enunciadas. Entraram na carne dos profissionais, pré organizam-lhes as operações e a conduta, estão de certo modo soldadas às coisas e aos fenômenos correspondentes. É por isso que não requerem formulações verbais específicas. (CLOT, 2014, p. 96).

Pode demandar certo tempo até que os sujeitos estejam totalmente envolvidos com seu gênero profissional, que estabelece regras criadas coletivamente, maneiras aceitáveis de agir e realizar a atividade. Os sujeitos encontram no gênero profissional algo comum que os guia, por isso ele não deve se estagnar, ao contrário, ele precisa estar em constante movimento, em busca de reorganização e recriação das ações. Clot desenvolve que:

O gênero profissional transporta, com seus esquemas, a integralidade dos equívocos que sua história havia deixado persistir aí e que ela não cessa de renovar; ou ainda, tudo em que haviam esbarrado as sucessivas gerações de profissionais, obrigando cada um, nessa obra de interpretação coletiva e singular, a dar sua contribuição. (CLOT, 2010b, p. 169).

Entre as quatro dimensões do ofício – pessoal, impessoal, interpessoal e transpessoal - existe uma tensão e é importante que se estabeleça uma relação em que uma seja o meio de desenvolvimento da outra. Isso é essencial para o próprio desenvolvimento do ofício: *“... essas reorganizações funcionais entre as quatro instâncias do ofício é que podem explicar seu desenvolvimento. Sua vida é nômade: localizada e, ao mesmo tempo, deslocalizada.”* (CLOT, 2010b, p. 293).

Consideramos que o ofício, sobretudo em relação à dimensão transpessoal, que corresponde às histórias e memórias coletivas é mantido também pelas criações, as proezas, as novas formas de fazer diante das demandas do trabalho real. Clot diz que:

Nada é mais importante que ‘atacar’ o ofício para defendê-lo. Ele só pode durar se a última palavra não for jamais dita, e o último gesto jamais for completado. Portanto, a vitalidade interpessoal do ofício repousa sobre os ombros de cada trabalhador, e todos são responsáveis por preservá-lo da imutabilidade. (CLOT, 2011, p. 74).

Os trabalhadores, participantes desta pesquisa, afirmam que o seu trabalho exige que eles criem. Podemos afirmar que sempre há criação. O gênero profissional vai ser importante, pois vai pré organizar o que é apropriado e aceitável no ofício. Com a experiência e quando o trabalhador conseguir assimilar seu gênero profissional ele poderá assumir um estilo próprio, ao ser capaz de assumir liberdades. Dessa maneira, o trabalhador pode contribuir para a continuidade do desenvolvimento de seu gênero profissional, colaborando com sua história.

A partir das entrevistas com os trabalhadores fomos impulsionados também a pensar sobre o conceito de saúde, que para nós se vincula à capacidade da pessoa criar e recriar novas formas de viver, desenvolver e ampliar suas condições de vida, ter entusiasmo de enfrentar e se movimentar frente aos riscos que fazem parte da vida. (Canguilhem, 2012). Assim, no momento em que o trabalhador cria novas formas de agir ele produz mais sentido em relação ao seu trabalho, consideramos que esse movimento é um caminho para produzir saúde. A questão não é apenas se adaptar às condições e às exigências do meio, rígidas e pré-estabelecidas, mas transformar os recursos para ação, transformar a si mesmo, compor novas formas de existência e de relações com o meio. Isso vai permitir manter a vida, a saúde, de forma mais potente, mais inventiva. Segundo Clot

Longe de ser um dado natural, a saúde é um poder de ação sobre si e sobre o mundo, adquirido junto dos outros. Ela está ligada à atividade vital de um sujeito, àquilo que ele consegue, ou não, mobilizar de sua atividade pessoal no universo das atividades do outro; e, inversamente, àquilo que ele chega, ou não, a utilizar das atividades do outro em seu próprio mundo. (CLOT, 2010b, p. 111).

Por mais que os trabalhadores tenham que seguir padrões rígidos e autoritários, eles não são apenas os executores de tarefas. Entre o trabalho prescrito e real, eles

criam, mesmo que de forma mínima. Isso já é uma manifestação de saúde e de vida. Segundo Barros et al (2012, p. 45) “os meios de produção e trabalho, bem como suas normas e organizações devem ser entendidos como espaços e práticas potenciais para produção de saúde ou doença”.

Desse modo, diante das diversas situações, relações e condições de trabalho os sujeitos podem produzir saúde, assim como, produzir doença. A sua capacidade individual e, principalmente, coletiva de invenção e transformação dos modos de trabalhar são determinantes nesse processo. A pluralidade de vozes, as ações e criações coletivas impulsionam o poder de agir do sujeito, por isso, a importância do gênero profissional, da história coletiva que vai sendo construída e mantida pelos trabalhadores.

Apesar da tentativa do prescrito antever e projetar os modos de fazer, no trabalho real existe aquilo que é da ordem do imprevisível, do inesperado. E são nas situações desafiadoras no trabalho real, que se percebe o que é possível, o que se deve, o que o sujeito quer fazer, pode ou não fazer. Os trabalhadores em relação ao seu trabalho “*modificam-no, subvertem-no com o intuito de dar conta das variabilidades, das infidelidades que se apresentam incessantemente*”. (BARROS et al, 2012, p. 42). Por isso, apostamos na ideia dos trabalhadores como protagonistas não só nas intervenções e análises de pesquisas, mas no seu cotidiano de trabalho.

Consideramos que é essencial que os trabalhadores compartilhem o saber adquirido por meio das experiências que já viveram. Afirmar essa autonomia é primordial para que eles busquem as mudanças desejadas para transformação do trabalho e para produzir saúde. Além do mais, um sistema depende dos trabalhadores, da sua inteligência, astúcia diante das variabilidades para de fato funcionar, como afirma Barros et al

[...] um sistema não funciona se as pessoas não consentirem em fazê-lo funcionar, dedicando-lhe inteligência prática e modos de subjetividade. Ao se gerir trabalho, inventam-se formas de subjetivação, e é a dedicação dessas formas subjetivas, de modos de funcionamento singulares e imprevisíveis, que viabiliza o funcionamento dos sistemas. Os trabalhadores são gestores de si e do mundo, os modos de gestão implicam modos específicos de subjetividade. (BARROS et al, 2012, p. 51).

Encaramos a subjetividade como processo, como modos de existir. Não como algo pessoal ou íntimo, nem apenas como uma dimensão psicológica. Para nós, a subjetividade se constitui e se desenvolve a partir de uma multiplicidade de dimensões –

social, política, econômica, nas relações sociais que o sujeito estabelece e por meio de sua ação no mundo. O social e o coletivo estão nos sujeitos e são recursos para desenvolver a subjetividade.

O trabalho também é uma dimensão importante na constituição da subjetividade. Subjetividade requer estar em atividade. E a atividade vai servir como um elemento de reflexão para a produção de subjetividades. Clot define que:

A atividade não é o contrário da subjetividade. A subjetividade eu a defino claramente – claramente para mim pelo menos, isso abre muitas questões já que é difícil de fato – como uma relação entre atividades. A subjetividade é uma atividade sobre a atividade. É a minha atividade ou a atividade de meu colega de trabalho como objeto de pensamento. (CLOT, 2010b, p. 225).

Desse modo, ao analisar e intervir na atividade também intervimos na subjetividade. Intervir é uma atividade que pode contribuir na produção de novos modos de subjetivação.

No capítulo seguinte, apresentamos o que foi produzido nas entrevistas, por meio da anamnese ocupacional. Na primeira parte do capítulo trazemos a análise de uma entrevista completa. Já na segunda parte uma discussão dos principais temas comentados nas entrevistas.

## **4 MODOS DE SER E TRABALHAR EM ALTO MAR - discussão e análise dos resultados**

### **4.1 História de vida e trabalho de um trabalhador plataformista**

Nesta sessão apresentamos a análise da anamnese ocupacional que realizamos com um dos trabalhadores participantes da nossa pesquisa, na sede do Sindipetro-NF. Seguimos cada tópico proposto na anamnese apresentando as principais colocações feitas pelo trabalhador sobre temas discutidos e também pontos que consideramos importantes para compreender e analisar sua atividade. A nossa proposta aqui não é apenas fazer a análise da atividade mas também conhecer a história de vida desse trabalhador. Por meio das histórias de vida podemos ter acesso às características do ofício e do gênero profissional. O que nos importa é reconhecer o que ele faz e como faz, nos lembrando que suas falas só podem ser compreendidas ao articulá-las com o cenário social que a produz.

O diálogo suscitado, por meio da anamnese, possibilitou que o trabalhador repensasse sobre o que ele faz, como faz, quis fazer ou deixou de fazer e contar suas experiências já vividas. Ao colocar em palavras suas experiências, o trabalhador cria uma nova experiência que pode servir como recurso para novos modos de viver. E isso é também estar em atividade. Nesse movimento, ocorre o desenvolvimento, as transformações e conseguimos visualizar as diferentes maneiras de fazer, os saberes e histórias construídas, individual e coletivamente, que constituem e aperfeiçoam o gênero profissional de seu ofício.

Tivemos um bom encontro com o trabalhador M. B. que enriqueceu e afetou muito esta pesquisa. Antes de iniciarmos a entrevista, explicamos sobre a pesquisa, os objetivos e solicitamos que o entrevistado assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A entrevista aconteceu na sede do sindicato, no mês de novembro de 2013 e durou aproximadamente 2 horas.

M. B. antes de se tornar um plataformista experimentou diversas situações no seu ambiente de trabalho e atuou em diferentes funções que foram fundamentais para formá-lo e fazer dele um trabalhador plataformista.

É interessante o caminho que M. B. percorreu. No seu cotidiano de trabalho procurava sempre por perto, na área onde os outros colegas exerciam suas funções, se

disponibilizava a ajudá-los quando fosse necessário. Uma atividade que esse trabalhador fez foi observar os plataformistas no momento em que exerciam suas funções. Esta foi uma das formas para aprender os jeitos e gestos necessários para atuar como plataformista, função que desejava exercer. Podemos dizer que essa atividade de observação pode ter beneficiado não só M. B. como também o próprio trabalhador que foi observado. O sujeito quando se sente observado também passa a se observar, ou seja, ele vai realizar a atividade de auto-observação, o que pode produzir transformações.

#### **4.1.1 Apresentação do trabalhador e funções profissionais já exercidas**

M. B. tem 37 anos, nasceu na cidade do Rio de Janeiro, mas desde os primeiros anos de vida morou numa cidade no interior do estado do Mato Grosso do Sul, até completar 25 anos de idade. Nesta cidade trabalhava num pequeno mercado, mas, de acordo com o que ele nos disse, não se sentia satisfeito com o trabalho e salário que recebia. Sobre a vida que levava no Mato Grosso do Sul ele nos relatou:

*“Não tem condição de emprego nenhum, zero. Lá eu trabalhava como gerente de uma mercearia, um pequeno mercadinho. Mas as coisas lá não andam bem até hoje e aí eu vim pra cá”.*

Com a expectativa de melhorar de vida e conseguir uma oportunidade de emprego melhor ele se mudou para uma cidade do interior do estado do Rio de Janeiro, com esperança de se inserir na indústria do petróleo, principal atividade da região norte deste estado. Ele se casou, teve quatro filhos e por meio das oportunidades de trabalho que foi tendo conseguiu adquirir sua casa e oferecer uma condição de vida melhor para sua família:

*“Eu sempre fui um cara que busquei meus objetivos. E o meu objetivo era alcançar condições melhores para a minha família. Com quatro filhos não dá pra brincar”.*

A primeira oportunidade que M. B. teve na indústria *offshore* foi na função de taifeiro, popularmente chamado de lavador de pratos. A partir dessa função ele foi conseguindo novas oportunidades nesse setor, conforme ele nos diz a seguir:

*“Eu comecei bem debaixo, como lavador de prato em plataforma, lavava 15 mil pratos em 15 dias, eu tinha 25 anos. Comecei lavando prato ganhava um salário mínimo, na época. Aí pedi para um gerente da plataforma, pra ele me colocar como homem de área, que é uma função mais operacional, aí ele falou que não podia. Mesmo assim, eu comecei a fazer treinos na área, aí ele falou assim para eu parar de subir na área. Aí eu fui e falei com ele que eu ia continuar treinando. Por que independentemente se ele deixasse ou não eu ia continuar treinando pra ir pra área, para então eu sair da função de taifeiro para homem de área. Aí teve um dia que ele falou assim pra mim: ‘se você continuar treinando vou te mandar embora’ aí eu respondi: ‘então o senhor me mande por que eu não vou ficar aqui pra ganhar um salário mínimo’. No embarque seguinte já passei a trabalhar como homem de área<sup>30</sup>”.*

Podemos ver, a partir desse relato, parte do percurso profissional que esse trabalhador fez. Ele começou trabalhando nas plataformas como lavador de pratos e a forma que ele encontrou para tentar uma nova oportunidade, que de acordo com ele seria melhor, foi a partir dos *treinos na área*, ou seja, treinamentos no local onde atuam os trabalhadores que exercem funções operacionais, ligado à atividade de perfuração. Esses treinamentos eram informais, aconteceram sem o consentimento do seu gerente e ocorriam nos seus horários de folga. M. B. aproveitava suas horas de descanso para observar e ajudar os trabalhadores que exerciam as funções de homem de área e de plataformista. Esta foi a maneira que M. B. encontrou para tentar conseguir uma chance em outra função.

Como ele mesmo nos relata, ele conseguiu inicialmente uma vaga como homem de área. Ficou pouco mais de um ano nessa função. Da mesma forma que a experiência anterior M. B. continuou aproveitando suas horas de descanso para observar os outros colegas e realizar treinamentos informais para futuramente conseguir uma nova oportunidade, numa função superior, que seria a de plataformista.

---

<sup>30</sup> Função inferior ao de plataformista. Em muitos casos, os plataformistas já atuaram como homem de área.

M. B. afirma que essa prática de fazer treinamentos e ajudar colegas em outras funções é comum nesse setor. Sua história de vida pode contribuir para conhecermos algo de seu ofício e também do gênero profissional. Mesmo exercendo outra função os trabalhadores nas suas horas de folga realizam treinamentos em outras funções. Esses treinamentos podem ser formais, quando o gerente concorda ou informais, como foi o caso dele. Sabendo da rotina pesada, devido as 12 horas diárias trabalhadas, além dos turnos de revezamento questionamos o fato desses treinamentos acontecerem nas horas de descanso, mas o trabalhador nos diz:

*“Isso é normal, são oportunidades que nos oferecem. Para as pessoas que já estão lá. Isso é um conceito bom pra todos nós, não é algo negativo, por que nós pedimos isso. Como tem outros que pedem pra ser guindasteiro, outros pedem pra trabalhar no almoxarifado, outros pedem pra trabalhar como sondador. É uma oportunidade. Além de fazer sua jornada de trabalho você fica ali observando como é feito o trabalho deles. Fui tomando conhecimento do que se trata. Aí as pessoas vão vendo e pensando: ‘esse cara poderia estar aqui junto com a gente’. Aí eles nos dão essa oportunidade porque a pessoa se sente mais valorizada. Então eu passei de lavador de prato para homem de área e de homem de área eu fui pra plataformista, e de plataformista eu já estava treinando pra torrista, eu já estava subindo pra torre também”.*

Se por um lado, os trabalhadores vislumbram mais chances profissionais com essa forma de organização do trabalho, por outro, não podemos deixar de sinalizar alguns possíveis riscos que podem acontecer, com o não cumprimento do período de descanso, imprescindível em trabalhos em plataformas, levando o trabalhador a estar sempre fadigado. Além de riscos gerados pela fadiga há riscos de acidentes fora do horário de trabalho.

Na fala acima transcrita M. B. descreve uma característica do seu gênero profissional. Ele apresenta o modo como se aprende o ofício e se ingressa nele. Com as observações que fazia de outros profissionais, ao ajudá-los, M. B. foi adquirindo informações, percepções dos gestos e movimentos que a função de plataformista

demandava e foi esculpindo seu organismo<sup>31</sup> (CLOT e FERNANDEZ, 2005), ou seja, foi transformando seu corpo, preparando-o para desempenhar a atividade de plataformista. O corpo vai sendo moldado, vai se adaptar com o novo à medida que o sujeito experimenta as situações, vive os desafios e cria diante das necessidades do trabalho real.

A partir da fala de M. B. podemos imaginar que para os trabalhadores que já atuam no setor conseguirem mais facilmente chances em funções superiores e mais bem remuneradas é tido como válido que eles conciliem seu trabalho com os treinos em outras funções. O percurso de M. B. foi esse: enquanto atuava como taifeiro treinava na função de homem de área, depois já na função de homem de área ele já treinava como plataformista em busca de uma oportunidade melhor. E agora como plataformista os treinamentos continuam, pois ele já treina na função de torrista, para uma recolocação futura.

#### **4.1.2 O trabalho atual**

Vamos falar agora da função atual de M. B., no caso o seu trabalho como plataformista. Ele exerce essa função há três anos, mas como pudemos ver a partir de suas falas anteriores, antes de atuar em tal função ele fez um percurso profissional interessante, que com certeza agregou e enriqueceu sua formação.

##### **4.1.2.1 Trabalho prescrito X trabalho real**

Neste tópico em que discutimos o trabalho prescrito e o trabalho real, o nosso objetivo era obter informações referentes às operações, equipamentos e instrumentos utilizados, os movimentos exigidos na função de plataformista a fim de conhecer a atividade, os modos de agir. Nesta análise seguimos a proposta de Clot (2010b) quando ele comenta que devemos distinguir a atividade realizada e o real da atividade. Dessa forma, levamos em conta não apenas aquilo que o sujeito faz, mas também o que ele não faz, o que desejou ou gostaria de ter feito, o que evitou fazer, o que fez sem vontade.

---

<sup>31</sup> Tradução livre do artigo *Analyse psychologique du mouvement: apport à la compréhension des TMS*.

M. B. nos explicitou que o trabalho real vai muito além das prescrições, pois devem estar preparados para realizar diferentes atividades num ambiente de trabalho em que pode acontecer o inesperado.

Inicialmente perguntamos: o que faz um plataformista? Como é o trabalho desse profissional? E ele nos respondeu:

*“O plataformista é o cara que mais trabalha na ‘boca da mesa’<sup>32</sup>. Você tem ideia de como é feita uma perfuração”?*

Diante da pergunta que ele nos fez respondemos que não sabíamos e pedimos que ele nos explicasse melhor. E ele fez a seguinte explicação sobre sua função:

*“O plataformista é o responsável pelas conexões dos tubos pra dentro do poço de petróleo. O foco da sonda toda é a perfuração, então nós estamos na mesa da perfuração, onde o poço é furado. Ali estão todas as ferramentas posicionadas naquele buraquinho, que é desse tamanho assim (faz gesto com as mãos, mostrando o tamanho aproximado do buraco), que ali vai para o fundo do mar. Imagina uma plataforma com uma mesa em cima (posiciona a folha de papel representando a plataforma e o celular como a mesa). A gente lida com muitas ferramentas, toda a conexão de tubos é feita com equipamentos, como se fosse um alicate gigante. Se a plataforma estiver perfurando, a função do plataformista é fazer as conexões dos tubos para dentro dos poços de petróleo. Se a plataforma estiver complementando, que é testando o poço, a função dele é fazer testes, abrir válvulas, dentro da boca da mesa. Existe muito serviço braçal, então exige do ser humano muito mais do que o esperado”.*

Nessa fala, M. B. nos fornece muitas informações sobre a função de plataformista. O trabalhador cria um modo de tornar sua explicação mais compreensível ao utilizar objetos e ao fazer gestos. Ele fala de suas responsabilidades, pois são inúmeras as atividades que deve realizar conforme as diferentes demandas numa plataforma. Além do mais, o trabalho exige dele muito esforço físico e atenção.

Além das atividades já descritas pelo trabalhador, os plataformistas podem realizar tarefas em altura, suspensos em cadeiras. Para que tal atividade seja realizada

---

<sup>32</sup> Linguagem de ofício.

com segurança considera-se que é importante que os trabalhadores tenham tido tempo suficiente para realizar treinamentos, e assim, se aperfeiçoar e obter mais experiência. Sobre essa atividade em altura M. B. nos explica:

*“O plataformista ele tem que ir na altura, muitas das vezes, pra fazer o engraxamento em algum local específico da torre, lá no alto, ou até mesmo, ir pra fazer uma manobra lá em cima, que é fechar uma válvula, quando é feito um teste de poço, tem que fechar válvula, abrir válvula”.*

Consideramos que esse tipo de atividade pode colocar mais riscos referentes à função do plataformista. Ainda mais porque essa atividade parece não ocorrer com tanta frequência, o que nos faz pensar que dessa maneira, os trabalhadores não adquirem muita prática, para que aperfeiçoem os gestos e os movimentos necessários. Consideramos que realizar o trabalho com certa frequência, a partir das diferentes demandas no dia a dia é fundamental para que a atividade seja realizada de maneira segura. Mesmo que os trabalhadores tenham feito treinamentos para executar tal atividade entendemos que as experiências que vivem e adquirem no cotidiano são essenciais. A experiência profissional, que vai sendo construída ao longo da história de vida e de trabalho, pode ser um recurso importante para realizar a atividade.

Comentamos com o trabalhador sobre a questão do manuseio e exposição a produtos químicos. Ele diz que tem muito risco químico e afirma que são os trabalhadores mais se prejudicados nas plataformas de petróleo:

*“Muita coisa, o plataformista, ele é o, vamos dizer assim, é o cara que mais se prejudica numa sonda”.*

Comentamos se o trabalho dos plataformistas os deixa muito expostos a riscos e situações imprevisíveis e M. B. afirma:

*“Totalmente exposto, muito mais do que qualquer outra pessoa à morte. Você foi no foco certo”.*

Achamos interessante que nessa frase M. B. comenta que fomos ao *foco certo*. Ou seja, ele reconhece que essa pesquisa pode ser importante para pensar e analisar a atividade dos plataformistas. Ao mesmo tempo, o trabalhador diz que são os plataformistas que mais se prejudicam, os que ficam mais expostos às condições de risco de morte. No entanto, de certa maneira, é um tanto contraditória tal discurso. Os plataformistas também são chamados entre si de “*magayver*”, ou seja, um sujeito criativo, capaz de inventar novas soluções para os problemas e dificuldades. Tais falas e posições deste trabalhador explicita a complexidade do trabalho. Ora eles são os “*magayver*”, ora, os “*arrasta-balde*”.

Ainda sobre o tema da exposição falada por M. B. podemos pontuar outros fatores que podem contribuir para pensarmos sobre esse assunto. Apontamos a variedade de atividades que esses profissionais realizam, pois além das obrigações destinadas à função do plataformista, também auxiliam no serviço dos colegas que exercem outras funções, conforme o que ele nos diz:

*“E quando não tem nada para fazer a gente está ajudando outros colegas, como o bombista ou torrista na execução de serviços pra poder galgar melhores horizontes mais pra frente”.*

Consideramos que, em situações como a descrita por M. B., o diálogo entre os diferentes postos de trabalho vai ser indispensável e vai depender da qualidade dos recursos coletivos para ação, ou seja, do próprio gênero profissional.

A atividade é triplamente dirigida: ao próprio sujeito, ao objeto de trabalho e para as atividades dos outros colegas. Quando o trabalhador realiza outras atividades além da sua, ele não está apenas aprendendo uma nova habilidade, ele está mostrando seu interesse aos colegas e superiores. Esta atividade dirigida “... *intervém, igualmente, nas relações entre eles e, que pode, aliás, ser capaz de desenvolvê-las. A atividade é endereçada*”. (CLOT, 2010b, p. 190). Os gêneros profissionais do trabalhador e de seus colegas de trabalho que têm outra função fazem a mediação entre eles. Para a qualidade dos recursos coletivos será necessário a manutenção dos trabalhadores. Como o gênero profissional estabelece meios de agir os trabalhadores deverão colocar um pouco de si, cuidar e manter sua vida. Nesse sentido, Clot afirma que “... *sua vitalidade depende das criações estilísticas de cada um em contato com um meio a respeito do qual se tenta*

*sempre ‘não perder o pé’, mesmo que seja impossível controlá-lo completamente’.* (CLOT, 2010b, p. 90).

A prática de auxiliar outros colegas de trabalho pode deixar os trabalhadores plataformistas ainda mais sobrecarregados, mesmo que essa prática ocorra “*quando não tem nada para fazer*”, como nos diz M. B.. Na realidade, esse deveria ser o período destinado ao descanso. Tempo necessário para que o trabalhador descanse e esteja pronto para o próximo turno. Os plataformistas já são responsáveis por inúmeras atividades, que exigem determinadas posturas, movimentos e esforço físico, pois manuseiam várias ferramentas. Por conta disso, muitos desses trabalhadores sentem dores e tem problemas de coluna. Se ainda levarmos em conta a forma como este trabalho é organizado - 12 horas diárias, no decorrer de quatorze dias, sendo que na segunda semana há mudança de turno, podemos afirmar que tais condições podem ampliar o cansaço, o desgaste físico e o mental nos trabalhadores. Pelo que podemos perceber o auxílio aos colegas se apresenta como uma das características do gênero profissional dos plataformistas. Muitos destes querem de certa forma “mostrar serviço” com a expectativa de conseguirem melhores chances profissionais. Não podemos deixar de sinalizar que essa prática não pode ser benéfica, no sentido de que, pode prejudicar o período de descanso. E com isso, o próprio desenvolvimento da atividade.

Avaliamos que os cursos e os treinamentos são imprescindíveis para que os trabalhadores obtenham conhecimentos das regras e funções. No entanto, apenas eles não são suficientes para preparar e oferecer conhecimento suficiente para o trabalhador agir e lidar com os desafios do trabalho real. Acreditamos que a formação é um processo, sendo que as experiências que os trabalhadores vivem, ao conhecer o trabalho real, os desafios e as surpresas são imprescindíveis.

Ainda sobre o trabalho prescrito e realizado perguntamos a M. B. sobre as surpresas, ou seja, se ele já precisou fazer arranjos e criar diante dos desafios ou imprevistos:

*“Ali (nas plataformas) está para acontecer o imprevisível a qualquer momento. Todo dia é uma escola, todo dia você aprende algo diferente, todo dia é criado algo diferente pra conseguir fazer tal coisa que às vezes uma máquina ou um equipamento não consegue”.*

E ele continua:

*“São muitas, muitas surpresas, é algo assim totalmente diferente do que um ser humano imagina e que nunca foi numa plataforma”.*

Criar será necessário ao realizar a atividade. Não é possível pensar em atividade sem criação. Principalmente diante do não planejado, dos desafios.

M. B. comenta também sobre a imprevisibilidade nas plataformas de petróleo, o que nos indica a dificuldade de prever os acontecimentos que podem vir a ocorrer pode ser difícil. Diante dessas condições, os trabalhadores nas plataformas são demandados a tomarem decisões rápidas, que na maioria das vezes envolvem outros trabalhadores, justamente por que, devido a complexidade do sistema, um trabalhador sozinho não consegue solucionar determinados problemas.

Seguindo os tópicos da anamnese, perguntamos ao trabalhador sobre os requisitos indispensáveis na função do plataformista e para lidar com o imprevisível:

*“O cara tem que ter experiência, não adianta ele chegar, esquentar carteira e falar eu sou plataformista. Ninguém é plataformista com carteira esquentada<sup>33</sup> ou chegar e falar eu vou ser (plataformista). Ele tem que passar por um estágio. Ele começa na função de homem de área, começa a fazer uns treinos na sonda. E a partir daquele momento ele vai tendo conhecimento do que se trata. Por que ele não consegue vir pronto, nenhum plataformista consegue fazer um cursinho na esquina e sair dali pronto pra ser um plataformista, porque a realidade é totalmente diferente do que é. Enquanto existe sonda de gringo que tem robô pra tudo, existe sonda que não tem robô pra nada. Então ele tem que ter os dois conhecimentos, senão ele não é um plataformista”.*

O trabalhador aponta a experiência como um fator essencial para realizar as atividades e também para lidar com diferentes tecnologias. Consideramos também esse requisito da experiência como indispensável em qualquer atividade, sobretudo, ressaltamos que é um fator determinante no trabalho em plataformas de petróleo, considerado um sistema complexo. M. B. pontua, também, a importância desses

---

<sup>33</sup> Carteira de trabalho com histórico falso.

profissionais terem “*os dois conhecimentos*” – saber trabalhar em sondas mais modernas e em sondas de primeira geração, pois o trabalho é diferente. Em sondas de primeira geração o trabalho parece ser mais pesado, pois a tecnologia é menos desenvolvida, e com isso, estão expostos a mais desafios, esforço físico e mental. Já em plataformas de última geração, as tecnologias são mais avançadas e com isso não precisam fazer tanto esforço físico.

A respeito das consequências da falta de experiência, M. B. faz um relato, em que um colega de trabalho manuseou um equipamento de maneira equivocada por falta de experiência. Tal situação colocou todos os trabalhadores presentes expostos a riscos de acidentes, por exemplo:

*“Uma vez um colega nosso foi manusear um equipamento e ele desceu o equipamento e o equipamento não era pra descer, e ele desceu. E nessa descida estorou tudo, sujou tudo de lama, foi todo mundo correndo cada um pra um canto por que sabe que a morte era previsível. São equipamentos gigantes, equipamentos que podem matar você num piscar de olhos”.*

Nas plataformas de petróleo, por mais que se tente controlar processos e operações não é possível antecipar todos os acontecimentos. Por isso a relevância das experiências dos trabalhadores que vão contribuir para as decisões do que fazer e como fazer diante das situações.

Devido ao local e ao tipo de trabalho, algumas vezes é necessário que os trabalhadores façam amplas reorganizações nos seus modos de ser e trabalhar. É um ambiente diferente, incomum para a maioria das pessoas que não conhecem e não são habituadas com esse cenário. A partir do que fala o trabalhador podemos imaginar que trabalhar embarcado nas plataformas de petróleo exige muito de qualquer ser humano. Lidar com uma rotina pesada, com o inesperado, com as diferentes demandas, com a necessidade de criar quando uma máquina não funciona, conviver durante 14 dias apenas com os colegas de trabalho, acordando e dormindo no mesmo local, trabalhando em turnos diferentes, longe de casa, do convívio familiar, distante da terra. Essas características desse tipo de trabalho compõem um conjunto de elementos que podem influenciar os modos como cada sujeito lida com as diferentes situações e vive essa experiência.

#### **4.1.2.2 Organização do trabalho**

Nesse item vamos apresentar informações sobre como o trabalho dos platformistas é organizado. Vamos começar pela jornada de trabalho. Sabemos que os trabalhadores de plataformas de petróleo estão submetidos a condições e organização de trabalho diferente do convencional. Eles trabalham confinados por 14 dias consecutivos em turnos de revezamento, e, em seguida, eles têm direito a 14 dias (no caso de trabalhadores terceirizados) ou 21 dias de folga (para os trabalhadores próprios). No caso do trabalhador entrevistado ele relata:

*“Trabalho por 14 dias, 12 horas por dia, das 5 as 5 e depois acontecia o revezamento. Os 7 primeiros dias durante o dia e os 7 últimos a noite”.*

Durante as 12 horas diárias de trabalho pesado, desgastante e repetitivo é necessário fazer algumas pausas, conforme o trabalhador diz:

*“Imagina você fazer repetidamente esse serviço durante 12 horas de trabalho, sem parar? Só paramos no revezamento do lanche, do almoço e da janta. Esse intervalo é o tempo de você ir lá embaixo lanchar e volta. Ou é o tempo de você buscar o lanche e come mesmo no ambiente de trabalho”.*

Quando questionado sobre o trabalho em turnos, sobre como vivencia e lida com esta situação ele nos fala:

*“Totalmente cansativo e desgastante. Porque você tem que trabalhar 7 dias de dia e 7 dias de noite. Quando você está acostumando a trabalhar muda. Você vai pra casa sem descansar”.*

Os trabalhadores também podem se deparar com outras dificuldades, em relação ao ritmo e à monotonia do trabalho. Em algumas plataformas, a tecnologia ainda não é totalmente avançada, por isso, os trabalhadores precisam fazer manobras que demandam força braçal. Quando discutimos com o trabalhador a respeito desses temas ele nos fala de sua experiência, além de nos fornecer um exemplo que propicia que entendamos

melhor como é o seu trabalho, a sua rotina, repetições de determinadas tarefas e como lida com a falta de tecnologia ao manobrar um equipamento chamado cunha:

*“A cunha é um equipamento responsável de segurar de 100 a 200 tubos pra dentro do poço de petróleo. Ela fica como se fosse num buraco no meio da boca da mesa, onde ela assenta e vai cunhar aquele monte de tudo que está lá no fundo do mar, ela segura, ela tem garras. Nós plataformistas temos que fazer o cunhamento daqueles tubos todo momento, a cada 10 minutos você tem que puxar e tirar, puxar e colocar, puxar e colocar. Uma rotina, totalmente braçal. Em algumas plataformas esse sistema funciona a ar, aí abre e fecha sozinho, mas no nosso caso era braçal”.*

Além de todas as particularidades dessa função apresentadas até aqui, a questão das horas extras também foi discutida. M. B. relata sua experiência particular, no qual ele afirma que as horas-extras dificilmente eram pagas. Ele conseguia negociar as horas a mais que trabalhava trocando por mais alguns dias de folga. Conforme ele diz:

*“Não paga hora extra, ninguém paga. Mas já aconteceu de trabalhar mais de 12 horas durante o dia, mas eu não recebia hora-extra, eu negociava com a própria plataforma, a gente tentava com os responsáveis nossos”.*

Para sabermos de que forma era feita esta negociação, ele exemplifica o modo como trata do assunto com seu gerente:

*“Vamos fazer o seguinte então, eu vou trabalhar até tal hora aqui, devido ao beltrano ou cicrano que não vieram, eu fico aqui, mas eu vou pedir pra ficar mais dois dias descansando”.*

O trabalhador diz que em situações em que devem estender o período de embarque, para além dos 14 dias, é preciso que eles também negociem:

*“Já aconteceu isso, de eu ficar além dos 14 dias, já fiquei direto mais de 20 dias, porque não foram os colegas pra trocar. Existe um jogo, a gente negocia, porque não existe dinheiro pro terceirizado, então a gente negocia, a gente faz assim: ‘beltrano*

*não veio, cicrano não veio, fulano não veio, eles são os becks de vocês, vocês são os plataformistas, não pode deixar de ter plataformista na sonda, então vocês podem ficar?’ Aí você começa ‘eu fico, mas quando eu descer eu quero mais 5 dias de folga, eu fico, mas eu quero hora-extra, eu quero que me pague, eu quero que me dê minhas férias. Então é negociado. Existe alguma condição, dependendo se você botar queixo<sup>34</sup> duro, botar de frente, e falar que só fica se for dinheiro, porque a Petrobras perde e a terceirizada ganha multa, aí é a hora que você cresce no negócio, é a hora que você tem valor. Então ninguém (as prestadoras de serviço) quer ser canetado<sup>35</sup>, então está tudo nas suas mãos, é a hora que você chega lá e fala ‘eu fico por isso, isso e isso, se quiser. E se não quiser eu vou desembarcar’.*

M. B. apresentou o modo como lida com determinada situação. Essa é uma estratégia que somente os trabalhadores que já tem algum tempo no ofício conseguem fazer. Nem todos possuem essa autonomia para fazer essas negociações. Este é um exemplo que mostra a complexidade do trabalho real e de como os trabalhadores são indispensáveis na solução de diferentes problemas que encontram no dia a dia de trabalho.

A autonomia e a responsabilidade foram outros temas abordados no diálogo com o trabalhador. É interessante que, apesar de executarem tarefas repetitivas, muitas decisões podem partir dos plataformistas. Diante de um imprevisto, eles devam pensar e criar soluções para a resolução de problemas:

*“Muita coisa parte da minha decisão, muita coisa está sob minha responsabilidade. Onde eu estiver a gente está ali para acionar a segurança do convés, o técnico de segurança, a gente está ali pra verificar também, vigiar a situação de um poço. Então, nós temos que criar também pra conseguir fazer que alguma coisa que não deu certo dê certo. Os encarregados falam: daqui por diante vejam o que vocês conseguem fazer. A gente vai e se vira”.*

A partir dessa fala podemos perceber que existe certo controle deste trabalhador em relação à sua atividade. O seu trabalho vai além do prescrito. E conseguir ir além das

---

<sup>34</sup> Linguagem de ofício.

<sup>35</sup> Levar advertência ou em casos mais complexos, quando a prestadora de serviço não cumpre o contrato, durante um período, de dias ou horas, a Petrobras interrompe o pagamento da prestação de serviço.

prescrições contribui para que sua atividade faça mais sentido. Mas, para que ele consiga ter domínio de sua atividade, podemos afirmar que, além das experiências vividas no cotidiano de trabalho, que já apontamos como fundamentais, é imprescindível que a qualificação e treinamentos sejam realizados. Estes quesitos - experiências, cursos e treinamentos constituem o processo, que é a formação dos trabalhadores. Essa formação se dá não só a partir dos treinamentos e cursos, mas sim, a partir da soma desses itens: treinamentos, experiências anteriores, experiências atuais no ambiente de trabalho, relações entre colegas e nos coletivos. A formação se dá no curso do processo, é uma formação contínua, construída e aperfeiçoada em situação e com o coletivo, ao se inserir na própria história coletiva de seu ofício.

Para trabalhar em plataformas os trabalhadores devem antes fazer alguns cursos pré-determinados<sup>36</sup>, além do específico da função que irá atuar. Da mesma forma, quando mudam de função, eles devem realizar os treinamentos e cursos exigidos, mesmo que já saibam executar as atividades. M. B. afirma que em todas as oportunidades para mudar formalmente de função, de taifeiro para homem de área, depois para plataformista, foram exigidos todos os cursos:

*“Foram feitos todos os treinamentos. Depois que eles te dão a oportunidade, imediatamente a plataforma exige que seja feito os treinos para aquele funcionário que vai atuar em outra função. Mas fazendo todos os cursos em terra”.*

Outro tema na entrevista foi referente ao transporte e percurso de casa até o local de trabalho. No caso de M. B., ele vai de ônibus da cidade onde mora até a cidade onde sai o helicóptero, com destino às plataformas. Com todos esses trajetos, o trabalhador gasta quase todo o seu último dia de folga viajando.

O percurso até as plataformas feito de helicóptero é o que parece gerar mais preocupação para M. B., conforme relata:

*“O helicóptero é um negócio que você olha assim e pensa se isso cair eu estou morto, não tem opção, não tem esse negócio de pensar que se cair na água vai dar pra mim nadar, se cair eu vou conseguir me salvar, não tem. Se cair você morre. Só se for um piloto extraordinário e se for a vontade de Deus que aquilo se segure. Uma vez*

---

<sup>36</sup> Cursos de espaço confinado, de salvatagem e de primeiros socorros.

*quando já estava chegando em Macaé, duas aeronaves, uma de frente pra outra, as duas estavam no mesmo parâmetro de vôo. Mas aí deu tempo do piloto dar um ‘up’ e o outro piloto também da outra aeronave. Foi um momento que a gente passou”.*

Em seguida, comentamos se ele pensa em estratégias para conseguir lidar com a insegurança e o medo. Ele comenta:

*“A gente sabe que os equipamentos são bastante sobrecarregados, as aeronaves mal chegam com você, já está escalado mais uns 10 ou 15 vôos pra ela. Mas a gente tenta confiar e sentir segurança, por mais que elas sejam perigosas, a gente sente segurança nos vôos”.*

Nos trechos transcritos podemos perceber um misto de medo e confiança. No início, o trabalhador explicita o medo de morrer, pois acredita que se houver algum acidente de helicóptero a chance de se salvar é mínima. No entanto, ao final de sua fala, quando indagado sobre como lidar com a insegurança ele fala da questão da confiança. Quesito que consideramos relevante e contribui para o trabalho desenvolvido no setor *offshore*. O trabalhador deposita sua confiança no piloto e na própria máquina, apesar de saber que ela está sobrecarregada.

Outro assunto que foi tratado no item “Organização do trabalho” foi acerca das ações de atenção à saúde dos trabalhadores. Discutimos sobre a o que a empresa fazia para promover a saúde e segurança deles. E ele faz o seguinte comentário:

*“A empresa enrolava com esses assuntos aí. A Petrobras tinha, caía pra dentro. Da nossa empresa era só pra dizer que tinha, nunca funcionou não”.*

Insistimos que pensasse em algum momento no cotidiano de trabalho que tratassem sobre saúde e segurança. E ele responde:

*“A gente participava de reuniões, dialogava, conversava, falava sobre as dificuldades no trabalho, segurança, a gente tinha reuniões de segurança, conversava, participava dos problemas de segurança, porque que não poderia fazer isso. A gente tinha o poder de opinar pela segurança e era executado. As reuniões eram com o*

*técnico de segurança, com os superiores, com os sondadores, com os encarregados da sonda, com o próprio Geplat”.*

Apesar do trabalhador dizer que a empresa não se preocupava muito com questões ligadas à saúde, nos fazendo pensar que esse tema é pouco explorado e valorizado nesse ambiente de trabalho, percebemos que tinham espaços para discussão, nas reuniões com outros colegas de diferentes funções e até com os gerentes. Conseguimos notar aí certo grau de autonomia, pois, de acordo com o entrevistado, eles podem apresentar seus pontos de vista, em relação a algum problema ligado as operações ou questões de segurança. Podemos afirmar que essas reuniões são momentos em que o trabalho está sendo colocado em análise, os trabalhadores podem coletivizar suas opiniões e pontos de vista. É um momento que, também, os trabalhadores podem pensar coletivamente em estratégias para solucionar problemas, nas maneiras mais adequadas e seguras de realizar o trabalho, e refletir sobre determinadas formas de agir que seriam arriscadas.

Continuando nossa análise, queríamos saber como M. B. se desenvolve os programas de qualidade de vida adotados pela empresa. Ele comenta que:

*“Tinha internet, academia, cinema, comida a perder de vista. Se eu quisesse comer uma lata de leite condensado eu comia, se eu quisesse pegar uma lata de leite em pó e bater com leite eu faço, vitamina, suco de laranja. Mas nada supre a vida terrena, a vida terrestre”.*

A qualidade de vida é relacionada por esse trabalhador aos momentos de lazer, a prática de atividade física e principalmente à comida. No entanto, ele afirma que nenhumas desses elementos conseguem suprir o que a vida em terra oferece.

Ainda no item “Organização do trabalho” sobre o tema dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, o entrevistado nos diz o que já presenciou na plataforma que trabalha:

*“Nesta plataforma já teve duas fatalidades lá. Foi um colega meu que morreu com uma carga em cima e outro que uma bola de guindaste caiu em cima do peito dele, nenhum dos dois eram plataformistas. Com plataformistas já teve acidentes, teve um*

*que perdeu o dedo da mão, teve outro que perdeu o pé. E outros foram incidentes, eles só machucaram, imprensou”.*

Como podemos verificar, M. B. já presenciou acidentes fatais e graves. Em sua fala identificamos uma palavra que nos deixa no mínimo intrigados. O trabalhador utiliza a palavra incidente, para se referir aos acidentes considerados menos graves. Pontuamos essa questão com o trabalhador, questionando o que seria os chamados incidentes. M. B. relaciona-os com tombos ou quando um membro, como os dedos das mãos são apertados/imprensados por algum equipamento e que não produzem um resultado ou prejuízo grave ao trabalhador, que passou por tal situação. Esses eventos não são considerados pela empresa como acidentes, acontecendo freqüentemente o não preenchimento da CAT. O que parece é que os trabalhadores aceitam essa forma de pensar e lidar com esses tipos de acidentes, não questionando tais posicionamentos.

Sobre as relações sociais no trabalho o trabalhador em relação aos colegas nos diz:

*“Eu não tenho dificuldade de relacionamento com os colegas. A gente tenta criar uma outra família à bordo”.*

Esse relacionamento familiar que o trabalhador tenta manter com os colegas acontece para facilitar os dias que estão embarcados. Essas relações não estão isentas de intrigas e divergências, mas fazem parte de qualquer relação social que estabelecemos. O trabalhador nos explica como é o relacionamento entre efetivos e terceirizados:

*“Era todo mundo junto. Todo mundo comia a mesma comida, todo mundo dormia nos mesmos camarotes, misturados. Existia diferença era de salário, muita coisa. Diferença nos dias de folga. Isso é o que a gente mais pede, porque na verdade ali, você está vivendo pelo petróleo, você não vive, você vive pelo petróleo.*

Esta questão da diferença salarial e de número de folgas, entre trabalhadores próprios e terceirizados, aparece com bastante frequência. M. B. pontua a necessidade de que essa questão fosse modificada. Concordamos que o ideal seria que os trabalhadores tivessem os mesmos direitos em relação às condições de trabalho e

salariais. No entanto, com a precarização do trabalho, com o aumento desmedido da terceirização a situação desses trabalhadores estão cada vez mais frágeis. M. B. comenta que eles reivindicam mudanças, pois o que recebem não paga a vida, o esforço e a entrega ao petróleo.

Já sobre o relacionamento com a chefia M. B. fala da experiência que vive:

*“Eu sempre mantive um bom convívio com ele (chefe). Existe uns que se acham os deuses, mas na maioria são pessoas iguais a nós, a gente se sente à vontade”.*

Para finalizar o item sobre a organização do trabalho propomos discutir com o trabalhador outras questões que entendemos como importantes. A primeira questão se referiu em como ele lida com a forma como seu trabalho é organizado. E ele faz o seguinte comentário:

*“Sinto falta da família, do ambiente, das necessidades de um homem. Existe algo ali que você não tem em lugar nenhum, ali você não vai encontrar nada, só em terra. O sorriso do seu filho, buscar seu filho na escola, seu filho ficou doente, o aniversário do seu filho, seu pai morreu, seu tio morreu e aí? Até você desembarcar, quanto tempo vai durar? Chega lá já enterraram. A nossa vida é curta. Ontem eu tinha 18 e hoje eu tenho 37. Ontem meu pai tinha 40 e hoje ele tem 70. Então o tempo voa e você perde seu tempo ali, pois você não ganha um salário digno pra o que você está fazendo. Eu acho que tinha que ter um patamar do governo, todas as pessoas, independente da função, que trabalham embarcadas, elas tinham que ter um teto salarial de 3 mil reais no mínimo, mínimo de 3 mil, isso contando por baixo, pra poder fazer isso. Mas isso não existe. Existe pessoa lá ganhando 1 salário mínimo, tem pessoas lá que ganham 1000,00, outras 1500,00, a maioria lá não ganha mais de 5 mil, principalmente os terceirizados”.*

Nesse trecho o trabalhador esboça o que sente e como lida com a ausência da família, esposa, filhos. Além disso, ele faz uma reflexão sobre os momentos importantes em que não vive em família e que o seu trabalho não o permite viver. M. B. fala do tempo que vive pelo petróleo e que não é valorizado, pois é mal remunerado. Todas essas questões geram no trabalhador sofrimento, por não ser reconhecido e valorizado.

Sobre o como se organizava e se sentia nos dias que antecedia o dia de embarque ou no próprio dia de embarcar o trabalhador fala:

*“É horrível, porque você sabe que aquele momento que vai começar tudo de novo e que sua vida terrestre, a sua vida terrena foi basicamente pra você resolver os 14 dias que você estava lá, banco, filho, viagem, ver parente. E quando você vê já passou, num piscar de olhos, porque são 14 dias somente”.*

M. B. fala que não é um momento difícil apenas pra ele, mas também para a própria família:

*“Quando eu vou embarcar é tristeza, choro. Uma complicação. Você já vai chorando, triste, principalmente os filhos. Um momento complicado, como se fosse um momento de perda, você está perdendo aquele segundinho com teu filho. Tinha vezes que eu ia pro caminho e aí voltava pra dar mais um abraço. Às vezes acontecia dos filhos estarem dormindo, porque saía de madrugada, dava um beijo, um abraço”.*

O trabalhador fala da tensão que sente antes de embarcar e antes de desembarcar. M. B. fala novamente do tempo que ele perde e deixa de viver quando não está em terra. Podemos dizer que por mais que esteja habituado com a rotina de embarcar e estar fora de casa por um período, essa experiência poderá produzir sofrimento pra ele e pra sua família. A rotina familiar é transformada, e para todos é necessário um tempo de adaptação. Na verdade, segundo ele, quando estão todos acostumando com a nova rotina, mais uma vez, chega o dia do trabalhador embarcar novamente.

Já sobre a volta para o contexto familiar e social M. B. fala que é um reencontro emocionante, mas exprime que sente dificuldade:

*“A saudade era grande. Um momento emocionante. Toda vez que você chegava da plataforma era muito emocionante. O encontro com a esposa, os filhos. É um conjunto de falta. Eles sentiam a necessidade de um pai. Eu sempre fui um cara muito família. Mas era ruim, era difícil. Meus filhos têm que ir para a escola, a rotina deles*

*continua e eu fico em casa. Foi a hora que eu fui fazer trabalhos extras pra poder dar mais recursos pra minha família”.*

As dificuldades existem quando vai embarcar e também quando volta pra casa. A adaptação nas plataformas ou em casa é complicada, envolve a própria família, que também sente dificuldade. A rotina é totalmente alterada a cada 14 dias, no caso desse trabalhador. Para tentar amenizar as dificuldades, M. B. passou a fazer bicos durante o período de folga. Essa alternativa é uma forma que M. B. encontrou para preencher o tempo vazio, onde o restante da família já está envolvido com seus compromissos e afazeres diários.

#### **4.1.2.3 Descrição do posto de trabalho – Tecnologia, máquinas e ferramentas**

Neste tópico apresentamos o que M. B. comentou sobre o seu posto de trabalho. Primeiramente o questionamos sobre as tecnologias dos equipamentos e das máquinas utilizados na função de plataformista e ele fez a seguinte comparação:

*“Nas sondas Petrobras existe uma carência muito grande de equipamento moderno, não existe tecnologia suficiente. Infelizmente a Petrobras exige dos outros, mas dela mesma não”.*

M. B. atua numa sonda que tem recursos tecnológicos pouco avançados. Para exercer sua atividade é necessário que ele faça bastante esforço físico, pois maneja ferramentas e equipamentos pesados. Em alguns momentos, é necessário fazer esforço braçal e outros movimentos que podem comprometer, por exemplo, a coluna.

A partir das explicações do trabalhador, percebemos que o perigo e riscos dos trabalhadores podem ser maiores. Tal situação nos faz pensar que o avanço da tecnologia é importante para tornar o trabalho mais seguro e também mais adequado em relação aos gestos e movimentos executados. A tecnologia mais avançada pode beneficiar e diminuir a exposição aos riscos. Ela seria uma mediadora do sujeito e seu trabalho. Como já falamos, M. B. trabalha numa sonda, considerada de primeira geração, cuja tecnologia não é suficiente para atuar como uma mediadora. O mediador, nesse caso, seria o próprio corpo do trabalhador, que é demandado a se esforçar, muitas

vezes, ir além dos seus limites, expondo seu corpo à diferentes situações, muitas vezes imprevisíveis.

Um dos equipamentos muito utilizados no trabalho dos plataformistas é a chave-flutuante. M. B. comenta:

*“A chave-flutuante é a mais perigosa, que ela dá coice e se bater em seu corpo decepa”.*

Ao ser perguntado sobre o que essa ferramenta exige dele e ele responde:

*“Força. Você faz isso aqui (faz movimento girando os braços), essa jogada, você joga ela e encaixa, e são duas ao mesmo tempo, uma embaixo e uma em cima, uma torce e a outra segura. Depende da manobra que estiver fazendo, tirando e colocando e assim vai, desenrosca e enrosca. São como alicates gigantes”.*

Tal explicação esboça a situação dos equipamentos com tecnologia menos avançada, e com isso, os movimentos exigidos aos trabalhadores.

M .B. também fala de um equipamento, identificando como *o único aliado* dos plataformistas:

*“Tem também o iron man, o único aliado do plataformista. É um robô, que ajuda nos serviços dessas chaves-flutuantes. Mas na maioria das vezes eles não suportam, os robôs não suportam o excesso de trabalho, eles quebram, e a gente tem que manusear a chave-flutuante. Eles quebram constantemente”.*

Entendemos que esse equipamento será um aliado quando o mesmo funcionar adequadamente. Pois como podemos perceber, é com frequência que ocorre algum defeito com ele, devido a alta demanda de serviços.

M. B. aponta que sem esse aliado os riscos aumentam, pois o trabalho vai ser todo manual, o que demanda força física, mais atenção e outros ajustes dos trabalhadores:

*“Manuseamos manualmente as chaves-flutuantes, basicamente, nós é que estamos expostos a totais riscos ali. Por que se um cabo de aço dali arrebenta vai lambendo todo mundo, e a gente tem que se afastar”.*

Outro equipamento que M. B. nos apresenta é chamada de catarina – nome de uma mulher. A seguir a explicação que ele fez:

*“É um equipamento de 70 toneladas. É chamado de catarina, nome de uma mulher, não sei porque, mas todos chamam assim, é ela que levanta os tubos do poço e desce, o tempo todo. É tipo um guindaste que sobe e desce. O sondador que faz ela subir e descer. É ela (a catarina) que injeta os fluidos por dentro dos tubos. A gente que encaixa, mas ela enrosca e manda os fluidos”.*

O trabalho dos plataformistas se relaciona diretamente com a catarina. É preciso que eles estejam atentos, que eles cuidem desse equipamento. Os trabalhadores que exercem a função de sondador também lidam com a catarina, na verdade, são eles os responsáveis por fazer manobras, controlá-la de dentro de uma cabine.

M. B. a seguir fala de determinadas ações que deve fazer em relação à catarina, que, não estão prescritas. A necessidade de realizar tais ações aparece ao realizar sua atividade. Portanto, aí está um exemplo do real da sua atividade.

*“Nosso trabalho está ligado diretamente a este equipamento. A catarina é nossa namorada, a gente tem que estar o tempo todo em cima dela, dando assistência pra ela, lubrifica, aperta parafuso, por que se cair cai em cima da nossa cabeça. A menina dos olhos é a catarina”.*

M .B. fala da necessidade de estar atento e cuidar da manutenção da catarina, pois qualquer descuido pode significar riscos de acidentes e fatalidades. Ele sinaliza a importância de dar *assistência pra ela*, como se fosse sua namorada para que os plataformistas não sofram algum dano.

Questionamos como se estabelece essa relação entre plataformistas e sondadores, sabendo que o trabalho de ambos está ligado à catarina. Os sondadores

controlam e os plataformistas ficam lado a lado com tal equipamento, manejando, trocando e fazendo encaixes de peças. M. B. faz o seguinte comentário:

*“Você trabalha com um equipamento de 70 toneladas em cima de você. Se o seu colega da cabine, que é o sondador errar você morre. Se ele deixar aquele peso cair em cima de você, você morre. A sua vida está sempre nas mãos de outro. Se um colega meu quiser me matar ele pode”.*

Como podemos ver, o trabalho dos plataformistas depende do trabalho dos sondadores. Aqui podemos sinalizar mais uma atividade, que não é visível, mas concorre com as atividades dos plataformistas. Estes trabalhadores precisam assumir uma postura de vigilância, estar atentos ao ambiente, no que está acontecendo, no trabalho dos outros colegas. Pontuamos que para que os trabalhadores consigam realizar suas atividades é necessário estabelecer relações de confiança. Este é um quesito fundamental, ainda mais se tratando de trabalhos em sistemas complexos. Segundo Figueiredo e Athayde (2005) as relações de confiança – sentir-se seguro e confiante contribuem para manter o autocontrole e avaliam o próprio coletivo.

Mesmo considerando que a questão dos EPI's não é primordial nesta pesquisa, achamos que por estarmos discutindo sobre aspectos relacionados à organização do trabalho, este tema deveria fazer parte de nossa anamnese. O trabalhador comenta:

*“A gente usa constantemente os EPI's, pois a gente tem medo de ficar queimados. E é cobrado de nossos encarregados”.*

Pelo o que nos diz, existe, cobrança, por parte de seus superiores, para que usem esses equipamentos, por causa dos riscos a que estão expostos. Essa questão disparou um debate e descobrimos uma prática interessante que os trabalhadores tem o costume de fazer. Os sujeitos, que estão envolvidos nas operações a serem realizadas, se reúnem antes para comentar sobre o que devem fazer, os riscos existentes e os equipamentos de segurança que são necessários utilizar:

*“Antes da operação existe uma reunião que era colocado quais são os riscos que nós estaremos expostos, risco químico, risco a peso. Então tinha que colocar cinta, taivec se fosse risco químico. O uso do óculos, capacete, bota e macacão é constante”.*

Podemos ver aqui outro exemplo do real da atividade dos plataformistas: a reunião dos trabalhadores envolvidos nas operações antes de realizá-las. Esta prática dos trabalhadores não está prescrita. Eles criaram diante das demandas que o trabalho real impõe. O coletivo percebeu que a reunião antes das operações poderia contribuir para realizar as atividades de maneira mais apropriada e satisfatória, tanto para si quanto para as demandas da empresa.

Em outras ocasiões que é necessário o uso de EPI's é quando os trabalhadores utilizam um produto, chamado de fluido de perfuração ou lama. O fluido de perfuração, à base de água, óleo ou sintética, é imprescindível na perfuração dos poços de petróleo. No caso da lama sintética, à base de óleo, por ser tóxica, podem provocar alergias e queimaduras nos trabalhadores, além de causar danos ao meio ambiente. (CARVALHO, 2005). Em relação a este produto o trabalhador faz o seguinte comentário:

*“A gente parece os porcos da plataforma, porque a gente lida com uma lama sintética, principalmente na perfuração. Tem certas pessoas que tem alergia, inflama a pele”.*

Segundo M. B. nem sempre o uso de equipamentos de proteção oferece total segurança:

*“A lama é tão poderosa que infiltra e deixa muitos de nós queimados, mesmo usando os equipamentos apropriados: luva, óculos, capacete”.*

Dentro ainda do tema “Descrição do posto de trabalho” discutimos sobre o lugar onde os trabalhadores dormem – os camarotes, pois, como estamos falando do trabalho em plataformas de petróleo, os trabalhadores trabalham e dormem nesses locais:

*“A gente dorme no carandiru, que a gente chama. Por que são 4 beliches e 8 homens dormindo. Quatro trabalham de dia e quatro à noite. Geralmente são os próprios backs, os que nos rendem no serviço”.*

Como pudemos ver, o lugar destinado ao descanso é chamado de *carandiru*. Conforme nos conta, em cada camarote ficam oito homens, sendo que quatro deles trabalham durante o dia e quatro à noite. No caso de M. B. os colegas de quarto também atuavam como plataformistas e as trocas de turno aconteciam entre eles mesmos, que chamam de *backs*, os substitutos no serviço.

#### **4.1.3 Subjetividade e trabalho**

Neste item discutimos com M. B. a respeito do tema Subjetividade e Trabalho com o intuito de pensar sobre o trabalho e suas nuances – rotina, criação, sentido do trabalho, quando se vê impedido de realizar sua atividade, o que agrada e desagrada no trabalho.

Perguntamos ao trabalhador como o seu trabalho influencia em sua vida e no seu modo de ser e ele explica:

*“Quando você está em terra é uma coisa, quando você está embarcado é outra. Seu temperamento muda, seu jeito muda, a sua personalidade muda, as coisas ficam diferentes. Embarcado você fica mais sério, você fica mais triste, você fica com uma característica de preocupação, porque muitas das vezes você tem que resolver as coisas ‘de terra’ lá e às vezes você não alcança”.*

O trabalho transforma o sujeito. E no caso do trabalho em plataformas de petróleo essa transformação tende a ser mais intensa. Percebemos o deslocamento social (Figueiredo, 2012) criado pela sensação de estar fora e desligado da vida real, o que pode refletir nas relações e convívio social. Esse deslocamento social também pode afetar os próprios modos de ser e viver dos trabalhadores. A partir da fala acima, podemos compreender tal situação. É como se os trabalhadores precisassem recompor sua maneira de viver, as sensações, os modos de agir que se modificam em cada um dos períodos – em terra e enquanto estão no trabalho embarcado e confinado.

Pedimos que M. B nos explicasse mais sobre essa sensação e sentimentos produzidos pelo seu trabalho:

*“Esse trabalho faz a gente aprender a lidar com o ser humano mais ainda e você vê que a vida é curta, e quando você está embarcado ela é mais curta ainda. Por isso que a gente tem que curtir cada momento, o melhor possível. Sendo que embarcado não tem como você curtir, pois você acorda no trabalho, trabalha e dorme no trabalho. Então você não está curtindo, você está trabalhando 24 horas”.*

Segundo o entrevistado, os trabalhadores nas plataformas ficam por pelo menos 14 dias contínuos em contato exclusivo com o trabalho. Nos horários de folga e descanso eles permanecem nesse mesmo local. Não existe uma separação e o ambiente permanece o mesmo. Durante esse período ele vive no e pelo trabalho. A partir da fala dele, percebemos as dificuldades que este tipo de trabalho impõe, o que nos leva a pensar que no período de embarque o sentido da vida se modifica. Há aí uma divisão, uma ruptura. A forma de viver, os relacionamentos, a rotina, são tão diferentes que parece surgir um sentimento de estar fora do mundo real, de não viver sua própria vida durante os 14 dias de trabalho. O sujeito está naquele local para trabalhar, ele está ali apenas em função do trabalho. Ele se sente *“off da vida”* (Figueiredo, 2012, p. 197). Parece existir uma sensação de que não se vive plenamente enquanto está no período de embarque. Esta estranheza permanece no caso de M. B. Ele se sentia deslocado nos seus períodos de folga, pois, a família – esposa e filhos continuam com uma rotina diária e ele mais uma vez precisa fazer outras adaptações. Diante dessas situações que dificultavam, resolveu preencher seu tempo de folga, fazendo *“bicos”*, como já comentamos. M. B. explica:

*“Era ruim, era difícil. Eles (os filhos) tinham que ir para a escola, a rotina deles continuava e eu ficava em casa. Foi a hora que eu fui fazer trabalhos extras pra poder dar mais recursos pra minha família”.*

Esta foi mais uma estratégia criada pelo trabalhador para lidar com as dificuldades de adaptação no período que passava em terra. Ele precisava preencher esse vazio, essa situação que para ele era ruim.

Em relação ao que mais desagrada no trabalho e M. B. diz:

*“A desigualdade salarial. Por que a gente sabe que a Petrobras paga uma base de 5 a 6 mil reais pra um plataformista e a empresa nos repassa 2500,0 a 2800. O máximo 2800,00 você consegue tirar trabalhando direto”.*

M. B. comenta que eles são mal remunerados pelas empresas prestadoras de serviço. Nessa circunstância, muitos trabalhadores, para suprir a carência salarial, aceitam diminuir os dias de folga e voltam ao trabalho antes. Essa é a alternativa para conseguirem um salário maior:

*“Quer você ganhar dinheiro? É você desembarcar e você pedir pra embarcar pra fazer dobradinha. Aí você ficava em casa só 7 dias e embarcava de novo. Essa é uma estratégia que o trabalhador tem pra ganhar mais. A hora-extra é essa. Você desembarcar e na sua folga você trabalhar”.*

Essas situações, em que os trabalhadores abrem mão da folga ou diminuem os dias de descanso que tem direito, expõem as precárias condições de trabalho, principalmente vividas pelos terceirizados, como é o caso de M. B.. Diante desse modo de organização do trabalho, tanto o trabalhador quanto o trabalho poderão ser comprometidos. Mais uma vez, observamos que o trabalhador é impedido de usufruir do período total de folga, tempo necessário para o descanso.

Perguntamos ao trabalhador se em seu trabalho ele já se viu diante da necessidade de criar frente a algum desafio ou alguma situação não planejada. M. B. comenta:

*“Você tem que criar. O encarregado fala: ‘faz’ e então você tem que dar um jeito, nós temos que criar. Aí nossa experiência vai pesar nessa hora, temos que ter um bom senso entre os colegas e combinar: ‘nós vamos fazer assim’. A experiência faz toda diferença na hora de criar, se você não tiver experiência ali você morre num piscar de olhos, por bobagem”.*

Quando M. B. fala da importância da experiência na hora de criar reconhecemos que esse é um indício da existência e da importância do gênero profissional. O

trabalhador até nos dá um exemplo de quando já foi preciso ser criativo, utilizar de sua inventividade para conseguir realizar seu trabalho:

*“Vamos dizer que a gente tem que arrastar um tubo que está em tal ponta da plataforma, são tubos de 100 metros, 80 metros, nós temos que arrastar eles daqui até outro lado, e não tem guindaste, não tem quem possa fazer isso. Então nós temos que criar um jeito, utilizando carretéis gigantes que tem nas sondas e guiando aquele tubo até o lugar necessário. Arrastando não com força braçal, mas operando os carretéis gigantes. Os carretéis tem tipo um cabo de aço, a gente vai puxando, vai criando, põe ali, põe aqui, vai puxando até levar para o lugar”.*

Esse relato exemplifica claramente que o trabalho real vai muito além das prescrições. É provável que em nenhum lugar estava escrito a forma como o trabalhador deveria agir diante da situação por ele exposta.. Foi preciso que eles inventassem uma maneira de manipular as ferramentas para que eles pudessem dar continuidade no trabalho. É diante dos desafios do trabalho real que é possível criar e eleger novas formas de fazer quando as prescrições não são suficientes.

Esse também pode ser um exemplo do real da atividade dos trabalhadores plataformistas. Novamente, em nenhum lugar estava escrito como deveria lidar com tal situação. Ao realizar sua atividade, M. B. e seus colegas tiveram que pensar em novas alternativas para então ser possível continuar a atividade.

Perguntamos ao trabalhador se ele já se viu impedido de realizar seu trabalho e ele comenta:

*“Impedido porque a gente tem que obedecer normas, né? Então existe um limite”.*

A atividade impedida pode gerar sofrimento. De acordo com o trabalhador, as próprias normas estipuladas pela empresa os limitam a realizar o trabalho. Essa situação demonstra, mais uma vez, um exemplo do real da atividade, pois M. B. diante de determinadas situações gostaria de fazer ou agir de outro modo, mas não consegue. M. B. nos fala que até percebe outras maneiras e possibilidades de realizar suas atividades, mas as normas não permitem mudanças.

Quando questionado sobre a rotina no trabalho ele afirma:

*“Todo dia é rotina. Fazer o que né? É isso mesmo. O que você fez ontem, você vai fazer amanhã e depois de amanhã e assim vai. Saber viver né? Você tem que saber viver com essa situação”.*

O trabalhador afirma que deve *saber viver* com a rotina que seu trabalho impõe. Como ele percebe que modificações nos modos de trabalhar dificilmente podem acontecer ele tenta aceitar, se conformar com a situação. Apesar de perceber outras formas de fazer M. B. considera melhor continuar fazendo conforme as prescrições apontadas pela empresa.

#### **4.1.4 Saúde Mental e trabalho**

Sobre o tema proposto neste item iniciamos o diálogo com M. B. perguntando o que é para ele ter saúde no trabalho e ele responde:

*“Saúde é se alimentar bem, ter uma assistência médica. Quanto a isso a gente não pode reclamar. Você sentiu uma dor de cabeça você tem uma assistência, se você sente dor de dente você tem uma assistência. Mas saúde no trabalho é não faltar o que você precisa: alimento, medicamento e médico”.*

Como podemos ver, o entendimento sobre a saúde é relacionado basicamente à assistência médica. Em seguida M. B. complementou sua fala, afirmando que considera importante o uso de equipamentos de segurança, considerando-os como os complementos para se ter saúde no trabalho:

*“Sem os equipamentos adequados você corre riscos, então, com certeza complementa a saúde no trabalho”.*

Perguntamos ao trabalhador se ele acha que seu trabalho produz algum efeito em sua saúde física e mental e M. B. pontua que recebeu uma herança do seu trabalho como plataformista – fortes dores na coluna que compromete a sua própria vida:

*“Na coluna que eu sinto muita dor. É algo que eu herdei, irreversível, nunca mais. Dormência nas pernas, se eu ficar muito tempo andando eu sinto a dormência nas pernas. Se eu ficar sentado eu não sinto, mas se eu andar eu sinto nas pernas e calcanhares. É uma herança que eu ganhei como plataformista”.*

M. B. diz que sente em seu corpo essas marcas deixadas pelo trabalho. Ele vê essas marcas como uma herança, algo que ele vai ter que carregar por toda a vida. Essas marcas do trabalho não afetam apenas o corpo, como também a própria maneira de viver.

Outro ponto destacado por M. B. foi a questão da falta de reconhecimento em seu trabalho por ser terceirizado:

*“Petrobras é Petrobras. O salário é melhor. Petrobras é chefia. A gente chama terceirizado de ‘arrasta balde’”.*

M. B. tenta explicar como se sente diante dessa situação:

*“Terceirizado não tem nada, tem esculacho todo dia. Se você não fizer o serviço direito você é esculachado.”*

A partir das considerações de M. B. podemos pensar que sentimentos de inferioridade e não reconhecimento pelo trabalho realizado podem surgir nos trabalhadores terceirizados que atuam como plataformistas. Esses trabalhadores são chamados de arrasta balde, ou seja, aqueles trabalhadores que têm um serviço considerado como inferior e menos valorizado. Trabalho que não exige esforço intelectual. Somente esforço físico, braçal. Tais situações podem gerar nos trabalhadores sofrimento devido a humilhações, por ser tratado diferente, ter direitos distintos dos trabalhadores efetivos.

## 4.2 Principais temas nas outras entrevistas

Propomos nesta sessão apresentar alguns temas que apontamos como principais nas outras cinco entrevistas e que colaboram para compreender e acessar o trabalho real dos plataformistas. Quando achamos oportuno trazemos as próprias falas dos trabalhadores que expressam seus pensamentos sobre as questões aqui discutidas, o que pode favorecer a compreensão da realidade da qual fazem parte. Realidade que é complexa e singular para cada um, diante das diferentes maneiras de pensar. A singularidade é atravessada pelo coletivo, pois cada trabalhador, diante das situações do cotidiano e em conversa com as regras do seu ofício, vai realizar suas atividades de uma maneira que lhe é própria. Mas, sempre respeitando, o repertório de ações e a história do gênero profissional do seu ofício.

Ao utilizarmos o método proposto nesta pesquisa – a anamnese ocupacional - percebemos que algo bem interessante aconteceu nas conversas com os trabalhadores. Para que fosse possível discutir sobre os temas sugeridos foi preciso que os sujeitos se movimentassem, no sentido de deslocar o olhar. Em vários momentos, eles precisaram pensar, para poder falar de outro modo sobre o que fazem. Em determinados momentos percebemos que alguns pausavam suas falas, como se existisse um intervalo para refletirem nas maneiras mais apropriadas para elucidar o desconhecido ou o que não estava tão claro para nós pesquisadores. Trazemos um exemplo a seguir:

T (W): *“Só um momento (pausa). Eu estou pensando nas palavras certas para que eu possa te explicar e você entender”*.

Nesse caso o trabalhador W. pede um tempo para pensar em quais palavras usará para facilitar o nosso entendimento. Além das palavras, alguns trabalhadores utilizavam o próprio corpo fazendo gestos e movimentos, além de usarem objetos (caneta, celular, folhas de papel), posicionados para representar local ou equipamento, com o intuito de tornar o diálogo mais claro. Podemos indicar que esse foi um dos efeitos dessa pesquisa nos trabalhadores, um movimento de autoconfrontação foi provocado.

Na tentativa de falar para o outro aquilo que está sentindo e pensando, nesse movimento em que nós, pesquisadores sustentamos que os trabalhadores sejam os protagonistas da análise do seu trabalho, os trabalhadores se reposicionaram

subjetivamente. Eles fazem um deslocamento dos seus modos de ser, ver e perceber as situações.

#### **4.2.1 A questão da experiência na formação dos trabalhadores**

Na maioria das entrevistas os trabalhadores sinalizaram a importância da experiência, que é um fator primordial para que a atividade seja realizada de maneira satisfatória. Consideramos que a experiência é um fator atrelado a formação e poderá contribuir para ampliar os recursos para ação, com o intuito de desenvolver a atividade.

No entanto, observamos que as condições de trabalho e alguns direitos dos trabalhadores terceirizados são diferentes dos trabalhadores próprios. Em certos casos, há diferença na qualidade e na carga horária dos cursos e treinamentos. Geralmente, os treinamentos e cursos que os terceirizados recebem são de duração menor, com isso, eles têm menos tempo de aperfeiçoar e adquirir alguns requisitos necessários para realizar o trabalho, o que também pode favorecer a segurança e qualidade do trabalho. Essas experiências vão ser importantes para que esses trabalhadores acumulem e desenvolvam os recursos para ação. Isso será essencial principalmente pelo fato do trabalho ser em plataformas em alto mar, local caracterizado por inúmeros perigos.

A questão da experiência também é bem importante na relação entre veteranos e novatos. A relação entre esses trabalhadores muitas vezes é permeada por conflitos e dificuldades. No caso do trabalho realizado nas plataformas de petróleo os veteranos se vêem obrigados a ter atenção dobrada, conforme nos diz o trabalhador C.:

T (C): *“Quando tem um ‘borracha’ trabalhando com a gente, temos que ter atenção dobrada. Eu tenho que cuidar de mim e dele”.*

A denominação de “borracha” é utilizada para se referir aos novatos. Essa atividade dos veteranos de supervisionar os colegas novatos é importante para realizar as atividades e garantir a qualidade do serviço e a segurança de todos envolvidos na situação. Essa atenção duplicada dos veteranos vai ser necessária até que o novato adquira experiência, se aproprie do trabalho real e se torne parte do gênero profissional. O veterano, por ter mais experiência, tem mais autonomia no trabalho, o que lhe permite assumir outras responsabilidades.

O novato, no início, poderá encontrar dificuldades ao se inserir no trabalho real. Como ele ainda está se introduzindo nesse ambiente e no próprio coletivo, não sabe como lidar com determinadas situações, não conhece bem o funcionamento do seu novo ambiente de trabalho, não sabe distinguir se o processo está dentro ou fora dos padrões, ou seja, não tem domínio do gênero de atividade profissional. Um dos trabalhadores participantes da pesquisa que era novato nos disse:

T (B): *“Estou começando agora. Ainda não sei tudo”*.

O trabalhador recém-chegado vai seguir, a princípio, as prescrições exigidas da sua função específica, adotando técnicas e regras pré-determinadas, o que inclui também seguir alguns procedimentos de segurança. Mas, muitas vezes, os novatos são desafiados pelos supervisores ou até por alguns colegas veteranos a realizar atividades consideradas ousadas e complexas. Eles são instigados a desprezar certas regras, justamente para cumprirem metas e prazos, a mostrar sua capacidade, a provar que são “machos”. Um dos trabalhadores nesta pesquisa nos explica:

T (J): *“Os supervisores falam ‘vai que dá’. ‘Está fazendo corpo mole’. ‘Tu não vai não?’. Aí tem trabalhador que pensa se eu não for, vou ficar mal com o cara (supervisor)”*.

Para enfrentar tais situações, para não serem taxados de fracos ou não correrem o risco de serem mal vistos, segundo Sato (1995), a partir de estudos de Araújo, os trabalhadores criam uma cultura que os guia: *“é a cultura do macho, da bravura heróica, onde o trabalhador que aponta a existência do risco é considerado fraco, maricas. Esse jeito de comportar-se no trabalho é uma forma de negar o sofrimento que trabalhar em situação de risco acarreta”*. (p. 173).

Os trabalhadores se comportam seguindo a cultura do macho, não podendo demonstrar medo ou insegurança como uma possível tentativa de mascarar a existência dos perigos.

Quando os trabalhadores se comportam dessa maneira, eles estão se baseando nas maneiras de agir aceitáveis do seu ofício. O coletivo de trabalhadores de um mesmo ofício cria regras, partilham maneiras de agir e fazer apropriadas. Este estoque criado e

recriado pelos trabalhadores compõe o gênero profissional, fundamental na história do ofício. E que com o tempo, vai ser importante para que o sujeito assuma um estilo. Assumir esse estilo só vai ser possível, quando o sujeito já sabe agir, a partir do seu gênero profissional.

Compreendemos que para os novatos pode ser ainda mais complicado, pois, além de não terem domínio de sua atividade, não têm coragem de indagar ou negar fazer alguma coisa. Diferente dos veteranos que podem criar novas saídas para lidar com situações desafiadoras. Um trabalhador comenta sobre isso:

T (J): *“O cara que chega é diferente do cara que já tem sete anos de casa como eu<sup>37</sup>. É totalmente diferente. Ele fica com receio. Mas se ele fizer alguma coisa e der errado, se tu cair, tu ‘tá’ ferrado. Se der certo, beleza. Mas também, não tem tapinhas nas costas não. A gente que já está há mais tempo já sabe o jeito de lidar. Temos os meios de contornar a situação quando você se sente pressionado pra trabalhar mais rápido. Você diz para o supervisor que o certo é assim, que o certo é usar os equipamentos de segurança, o cinto, então em vou usar. Isso é mais fácil pra quem tem mais anos de casa, os caras que chegam, dificilmente fazem isso”.*

Esse trecho nos faz pensar que, mesmo que os trabalhadores mais experientes conheçam os modos de funcionamento da empresa, o que é aceitável ou inaceitável, e com isso, têm mais facilidade para criar estratégias, o que se manda o novato fazer é também perigoso para o veterano. Eles não estão isentos do perigos. Entendemos que a diferença entre eles é que os trabalhadores veteranos têm mais capacidade de manejar a situação, como por exemplo, discutir com seus superiores sobre o trabalho e as maneiras de fazer.

O trabalhador A. comenta que eles têm o direito de recusar fazer determinadas atividades, se considerarem, por exemplo, que elas oferecem algum risco. Lembrando que essa decisão é mais facilmente tomada pelos trabalhadores mais antigos:

T (A): *“Qualquer atividade que vai colocar em risco a sua integridade física ou de outro colega a gente pode dizer não”.*

---

<sup>37</sup> Durante os sete anos na empresa esse trabalhador atuou em outras funções.

Tais situações desafiadoras, como as mencionadas, podem ocorrer por se tratar de um ambiente de trabalho tipicamente masculino. E no caso das plataformas de petróleo, permeada por riscos e operações que exigem força e resistência física dos trabalhadores, a honra e a virilidade é constantemente colocada a prova, no coletivo.

#### **4.2.2 Produção e segurança**

Além de algumas características já citadas referente ao trabalho em plataformas de petróleo, podemos indicar também a pressão por produção e agilidade para cumprir prazos como características do trabalho nesses locais. Um trabalhador com mais tempo de experiência explica a necessidade de produzir:

*T(W): “Você tem que produzir, você tem prazos. Quando uma plataforma chega para perfurar ela tem um prazo. Se houver algum problema ou se os trabalhadores não tiverem aquela expertise de se envolver com aquilo, eles acabam gastando mais dias. Nesse caso, a empresa é penalizada. Quanto menos tempo ela gastar para perfurar o poço melhor, ela vai sempre ter contratos. Esses prazos são estabelecidos nos contratos. As empresas, geralmente, são selecionadas a partir do menor custo. E o fator tempo está intrínseco ao fator custo”.*

O trabalhador expressa a necessidade do sujeito ser um *expert* no trabalho em plataformas de petróleo. Clot (2010b) afirma que reconhecemos um *expert* pela sua capacidade de enriquecer e renovar a história coletiva. O sujeito deve ser capaz de se mobilizar, encontrar saídas diante de problemas e imprevistos, contribuir para que o gênero de sua atividade profissional esteja sempre em desenvolvimento.

Os trabalhadores nas plataformas devem produzir para cumprir prazos sabendo lidar com o tempo, que é quase sempre reduzido. Diante dessas situações, em que a produção é privilegiada e a segurança fica em segundo plano, o trabalhador W. comenta:

*T (W): “Hoje eu percebo que as empresas tentam qualificar os trabalhadores para trabalhar como plataformista, mas não qualificam o trabalhador na área da*

*segurança. A segurança sempre fica em segundo plano. Primeiro a empresa vai querer saber de qualificar o trabalhador para manusear os equipamentos”.*

Como o importante é produzir, cumprir prazos para conseguir novos contratos, o interessante para a empresa é que os sujeitos saibam operar bem os equipamentos. Algumas vezes, pode ser necessário que os trabalhadores ignorem procedimentos de segurança, encontrando um “jeitinho” para possíveis problemas ou acontecimentos fora do padrão. O trabalhador W. nos explica bem essa situação:

T (W): *“Gestão de segurança e saúde são totalmente ineficazes, somente para constar no papel. Na hora de produzir ninguém quer saber de segurança, produzem a qualquer preço, dando jeitinho nos equipamentos, que muitas vezes não estão em boas condições. Vai produzindo, produzindo aí chega uma hora que explode, morre o trabalhador ou prejudica os equipamentos”.*

Outros trabalhadores expressam bem a questão dos riscos de acidentes e mortes:

T (M): *“Em plataforma de petróleo, quando acontece acidentes, ou mata ou aleija”.*

O trabalhador W. reconhece que os acidentes, querendo ou não, podem acontecer:

T (W): *“Acidentes vão acontecer, a gente não sabe como. A gente trabalha para que não aconteça. O trabalhador perde a vida ou fica mutilado e incapaz”.*

Trabalhar em situações de risco e perigo pode gerar sofrimento e medo nos trabalhadores. No trabalho em plataformas, são muitos os riscos envolvidos e os trabalhadores desse setor precisam lidar com eles, encontrar maneiras de superar qualquer sentimento que os impeça ou os iniba diante dos receios e insegurança.

Em se tratando desses locais de trabalho, acreditamos que a gestão da segurança deveria ser um requisito intrínseco. O trabalho em plataformas exige muita atenção e

responsabilidade, pois qualquer deslize pode colocar em risco a vida dos trabalhadores, danificar equipamentos, provocar contaminações no meio ambiente.

O trabalhador a seguir nos explica o porquê do perigo do trabalho dos plataformistas:

T (W): “*É perigoso porque você trabalha com carga suspensa, com equipamentos que são com pressão, com equipamentos rotativos - mesa rotativa, na descida da coluna, que é colocada num equipamento que gira para perfurar, isso em poços verticais. Com equipamentos de torque - chave-flutuante para quebrar ou para enroscar as tubulações. São duas chaves. Imagina duas mãos que se prendem na tubulação*”.

A produção com alta escala parece ser a palavra mestra desse ambiente, de forma que outros procedimentos importantes e necessários fiquem em planos secundários, como por exemplo, a manutenção dos equipamentos. Tais circunstâncias podem produzir inúmeras sequelas, como o comprometimento das tarefas, riscos de acidentes, desgaste dos coletivos de trabalhadores.

#### **4.2.3 Marcas do gênero profissional dos plataformistas**

Podemos identificar algumas marcas do gênero profissional dos trabalhadores plataformistas participantes desta pesquisa. O gênero profissional se refere à dimensão transpessoal do ofício, que é responsável por pré organizar as regras, as condutas aceitáveis, os modos de agir diante de determinadas circunstâncias. O gênero profissional determina um repertório pré organizado pelo coletivo, aquilo que é comum aos trabalhadores de um mesmo ofício, isto é, maneiras de ser, de se comportar, de iniciar e finalizar uma ação para que a atividade seja realizada com êxito. (FERNÁNDEZ e CLOT, 2007).

Primeiramente podemos destacar que esses trabalhadores plataformistas são chamados entre eles de *magayver*, os que fazem de tudo, devem ser capazes de inventar. Sobre essa questão alguns trabalhadores comentaram:

T (W): *“Vulgarmente falando, o plataformista é o pau pra toda obra na plataforma, aquele que auxilia a todos”*.

T (A): *“São os que fazem tudo, os ‘arrasta balde’”*.

Observamos aqui, mais uma vez, a contradição que ao mesmo tempo em que os plataformistas são vistos como aqueles trabalhadores com capacidade para inventar, criar soluções para os problemas, existe também um sentimento de inferioridade, por serem considerados os “arrasta balde”, os que servem para fazer qualquer coisa.

Identificamos também algumas regras criadas pelo coletivo de trabalhadores plataformistas. Uma delas é sobre a transmissão de conhecimento dos trabalhadores mais antigos aos novatos. Segundo o trabalhador M. que se inclui no grupo de trabalhadores com mais tempo na função, nem todo o conhecimento que eles possuem devem ser transmitidos para os recém- chegados. Existe aí uma regra. Os veteranos transmitem o conhecimento até certo ponto, até que eles percebam que os novatos já sabem se manter com o mínimo de segurança. A partir daí, cada um deve encontrar suas próprias saídas, descobrir a melhor maneira para continuar realizando seu trabalho. O veterano ao falar sobre essa relação entre mais experientes e novatos afirma:

T (M): *A gente ensina até onde é o necessário, depois ele tem que aprender sozinho. A gente ensina até a segurança da vida dele e depois é com ele, cada um por si, cada um vai ter que saber lidar com cada situação. Isso é uma defesa nossa, pra depois aquele cara não pisar na gente. Este é um meio muito difícil de lidar, é uma coisa muito complicada você lidar com aquela pessoa 14 dias e trabalhar com aquela pessoa por 14 dias, com serviço braçal bastante puxado”*.

Essa é uma maneira de agir que está inscrita no gênero profissional desses plataformistas – um limite na transmissão do conhecimento. Podemos pensar numa hipótese para esta questão – o fato do trabalho ser masculino, com uma cultura de macho. (SATO, 1995). Ou seja, onde os sujeitos devem mostrar virilidade, resistência e capacidade de se adaptar a diferentes situações e problemas.

Outro requisito importante no gênero profissional dos plataformistas é a questão da confiança. Entendemos que um coletivo bem estruturado exige colaboração entre os

sujeitos. O que pode ser relevante e contribuir para a organização das relações de confiança e parceria entre os trabalhadores, servir de recurso e amparar as decisões a serem tomadas coletivamente e, também, individualmente. Da mesma forma, atuar como sistema defensivo, ajustar e resguardar as regras já existentes.

Nas plataformas de petróleo, a maioria das operações são realizadas coletivamente por questões de segurança. Um trabalho está diretamente ligado ou depende de outro. Deste modo, para que o trabalho coletivo tenha êxito é preciso que os trabalhadores estabeleçam relações de confiança e convivência. Um trabalhador afirma o quanto a confiança entre os colegas se faz necessária para que eles não se sintam impedidos ou inseguros em realizar alguma atividade:

T (M): *“Nós temos que confiar em um outro homem (que tem a função de sondador) pra gente poder trabalhar em baixo desse equipamento (catarina). Ele é o sondador, ele faz a sondagem, ele fica dentro de uma cabine, protegida, e a gente (plataformistas) fica no sol, na chuva, no tempo. Estaremos lá o tempo todo, os lábios racham, tem que passar cacau, a pele fica ressecada, vento, chuva. Temos que continuar as manobras”*.

O trabalhador nesse trecho vai além da confiança nos colegas de trabalho. Deixa claro, para nós, que independentemente de qualquer situação ou condições climáticas, o seu trabalho não pode parar. O trabalhador precisa lidar com as dificuldades e as condições adversas que ele encontra, além de depositar sua confiança no colega de trabalho, para que ele possa fazer o seu.

A confiança é a *“liga intersubjetiva fundamental”* (FIGUEIREDO, 2012, p. 114) e necessária para que exista trocas de saberes e cooperação entre os trabalhadores. Pressupomos que, para que esta confiança seja desenvolvida, alguns fatores como tempo no ofício, a forma como o trabalho e o coletivo são organizados e as regras do coletivo são fundamentais. A forma de organização do trabalho pode criar obstáculos, contribuir para a fragmentação dos coletivos e comprometer a confiabilidade do sistema. (FIGUEIREDO et al, 2007). Além de contribuir para o não desenvolvimento do gênero profissional.

É preciso que os trabalhadores se sintam seguros para realizarem seu trabalho com condições de trabalho adequadas. No entanto, conforme afirmam Figueiredo e

Athayde (2005) algumas formas de organização do trabalho podem inviabilizar o desenvolvimento do entrosamento e das relações de cooperação e confiança entre os trabalhadores. Podemos afirmar que a forma como o trabalho em plataformas de petróleo é organizado - terceirização, subcontratação, rotatividade pode contribuir então para a degradação do gênero profissional. Essa situação pode ser perigosa e fazer com que os trabalhadores fiquem mais expostos a riscos e erros podem se tornar mais frequentes, o que pode favorecer casos de acidentes e o desenvolvimento de patologias. A atividade vai ter seu desenvolvimento interrompido e pode se tornar fonte de sofrimento, conforme afirma Lima

[...] se o gênero degenera, o desenvolvimento da atividade fica bloqueado, configurando uma situação de risco, pois a atividade passa a ser, sobretudo, uma fonte de sofrimento. Além disso, com a degenerescência do gênero, deixa de existir um coletivo para amparar o sujeito e relançar esse desenvolvimento. O sujeito tende, então, a ficar isolado, impossibilitado de mobilizar o recurso genérico e sem o suporte coletivo. (LIMA, 2007, p. 101).

Consideramos que a dimensão coletiva é um componente importante principalmente em se tratando de sistemas sociotécnicos complexos<sup>38</sup>, como é o caso da indústria petrolífera *offshore*. A cooperação exercida entre os trabalhadores é uma das bases para o funcionamento de tais sistemas, e que sustenta sua eficácia e confiabilidade. Segundo Figueiredo os coletivos de trabalho

pressupõem a existência de regras que transcendem a esfera da hierarquia, fruto da própria dinâmica de autorregulação no seu interior. Tais regras ajudam a organizar as relações entre os trabalhadores, dando coesão ao coletivo que, por sua vez, as protege de ameaças externas, buscando adaptá-las diante das inovações tecnológicas e organizacionais em curso. (FIGUEIREDO, 2012, p. 112).

Outro atributo do gênero profissional dos plataformistas é o fato de que, durante os períodos iniciais, em que os trabalhadores estreiam no ofício de plataformista, fazem um rodízio por diferentes plataformas. Ou seja, acontece dos trabalhadores a cada embarque serem direcionados para um local de trabalho diferente, conforme a demanda

---

<sup>38</sup> Sociotécnico, pois integra um conjunto de instrumentos técnicos e a interação dos trabalhadores, em que estes estão encarregados de realizar determinadas obrigações. É complexo, por ser um sistema de processo contínuo, instável, com várias interações não lineares e com certo grau de imprevisibilidade. (FIGUEIREDO, 2012).

da empresa. Nessas situações, eles são impedidos de participar de uma equipe. Um trabalhador novato vive essa situação. Ele ainda não tem um local de trabalho definido:

T (B): *“Eu ainda estou rodando. Já passei por várias”*.

O trabalhador expressa incômodo com essa situação, tem dificuldade de criar vínculo com os colegas de trabalho, de se inserir e entrosar como o coletivo. A interação entre os sujeitos é um fator que contribui na estrutura de um coletivo. O entrosamento entre os colegas de trabalho, segundo Figueiredo et al (2007, p. 64) *“passa pela constituição de regras que extrapolam o estatuto formal da organização do trabalho, lastreada por uma espécie de acordo tácito entre os trabalhadores que, para se estabelecer, requer tempo de maturação e confiança”*. Além do mais, a não consideração por parte dos chefes ou supervisores de algumas regras construídas pelo coletivo podem contribuir para minar essas relações de confiança.

#### **4.2.4 Sistema sóciotécnico complexo**

O trabalho dos plataformistas exige que eles lidem com equipamentos e ferramentas, algumas complexas e perigosas. O trabalhador W. nos explica sua atividade no sistema sóciotécnico complexo:

T (W): *“No momento que há uma manobra, retirada ou descida de tubulações ou uma conexão - quando conecta um tubo no outro para poder descer e perfurar o plataformista atua na descida e retira de tubulações do poço, atua na manutenção dos equipamentos que são intrínsecos na perfuração – chave-flutuante, cunha, guinchos e outros equipamentos. Aqui estamos na área. Quando o trabalhador não está manobrando, ele está fazendo manutenção. Também ajudamos o torrlista a fazer o fluido de perfuração usado na perfuração. Esse fluido deve ser condizente com a área que está perfurando. Numa descida de revestimento, ele fica suspenso numa cadeira, como se estivesse flutuando na plataforma. Auxiliamos o sondador na descida do equipamento”*.

Em algumas operações, os plataformistas contam com o auxílio de robôs. No entanto, algumas vezes acontecem falhas nesses robôs, o que vai demandar dos trabalhadores ainda mais desenvoltura para trabalhar. Eles passam a assumir integralmente a realização das operações:

T (M): *“A chave-flutuante parece alicates gigantes e demanda muita força. Os iron man são os robôs que manipulam essa ‘chave-flutuante’... mas muitas vezes, eles não suportam o excesso de trabalho”.*

Podemos afirmar, a partir desses relatos, que o cotidiano nas plataformas de petróleo é intenso. Os plataformistas manipulam diferentes ferramentas e equipamentos, são responsáveis por muitas operações e ainda colaboram com outros colegas de trabalho.

#### **4.2.4.1 Diferenças nas tecnologias**

Uma questão importante que também surgiu nas conversas com os trabalhadores foi sobre a necessidade de saberem trabalhar nas diferentes plataformas, as mais antigas ou as de última geração. De acordo com os trabalhadores, nas sondas de última geração, onde a tecnologia é mais avançada o trabalho é “mais tranquilo”, o esforço físico é menor, é demandado menos do corpo. No entanto, as operações ficam mais lentas. Já nas sondas mais antigas o trabalho é mais pesado, o que demanda mais esforço físico e mais atenção, pois as ferramentas e equipamentos são menos desenvolvidos, as tarefas são mais manuais e podem ser realizadas de forma mais rápida. Alguns trabalhadores fazem os seguintes comentários referentes a diferenças de tecnologias:

T (C): *“O que muda no trabalho de uma para outra é a questão da saúde, da coluna. Pois nas mais modernas, por exemplo, a cunha é pneumática, vai e volta sozinha. Em sondas de última geração o trabalho é menos pesado, pra nossa saúde é bem melhor. Só que tem hora é preciso fazer algum serviço pesado”.*

T (A): *“Equipamento moderno é muito melhor pra gente, economiza joelho, coluna, braço, perna”.*

Observamos que os trabalhadores relacionaram as tecnologias mais avançadas com a saúde. Ou seja, acreditam que a saúde dos trabalhadores se beneficia com as sondas de última geração, pois não precisam fazer tanto esforço físico e carregar tanto peso.

Outro trabalhador faz um comentário que nos faz pensar na existência de tensões entre tecnologia, ritmo e segurança:

T (J): *“Em sondas mais modernas, nós trabalhadores ficamos menos expostos aos riscos, mas as operações ficam muito mais lentas. As operações manuais, que exigem mais esforço braçal, gastam bem menos tempo, porém, com menos segurança”*.

Nas sondas de última geração é oferecida mais segurança aos trabalhadores, mas o tempo que se gasta para realizar algumas tarefas é maior quando comparamos com as sondas de primeira geração, em que o trabalho ocorre de maneira mais ágil, pois as operações são realizadas manualmente pelos trabalhadores, por meio de sua própria força.

Esta questão nos leva a pensar sobre um caso exposto por um dirigente do sindicato sobre a investigação de um dos dois acidentes fatais com plataformistas em maio de 2013. Foi verificado que o sensor que controlava a subida e descida de um equipamento estava inibido, ou seja, havia provavelmente um objeto junto ao sensor que fazia com que o ritmo do equipamento modificasse. Este equipamento que é controlado por outros trabalhadores, que tem a função de sondadores, passou a funcionar de maneira mais rápida, mas isso impediu que o equipamento parasse diante de uma anormalidade. Segundo a investigação, se este equipamento estivesse funcionando normalmente, sem nenhuma interferência, esse acidente fatal poderia ter sido evitado. Esse fato exemplifica que nem sempre os ritmos do trabalho estão de acordo com os prazos e metas, para alcançá-los os trabalhadores burlaram o sistema por meio de alguns artifícios, com as gambiarras, a fim de dar conta da própria atividade.

Em algumas conversas, os trabalhadores chegaram a falar sobre as gambiarras. Questionamos W. sobre o uso desses artifícios e ele responde:

T (W): *“Para ser mais rápido, por conta da pressa para cumprir os prazos.*

As gambiarras são como segredos profissionais (SELIGMANN-SILVA, 1997), criadas pelos trabalhadores para burlar o controle automatizado do sistema com o intuito de acelerar o trabalho e cumprir os prazos. Podemos pensar que essas gambiarras são encaradas pela gerência com certa condescendência, desde que nenhuma consequência aconteça, pois, se acontecer os trabalhadores podem ser responsabilizados.

#### **4.2.5 Autonomia no trabalho**

Apesar dos desafios e até dos limites na atividade dos plataformistas, ela possibilita que os sujeitos tenham algum nível de autonomia para tomar decisões, por exemplo. Principalmente no caso dos trabalhadores mais experientes. Quanto mais tempo no ofício, portanto, quanto mais experiência os trabalhadores tiverem, eles poderão assumir mais liberdades. Sobre esse tema o trabalhador J. disse:

T (J): *“Autonomia a gente tem. Nas manobras quem sabe sou eu, a responsabilidade é minha. Mas também se der errado, a responsabilidade é minha”*.

Tomar decisões pode ser uma atividade difícil, que demanda conhecimento e experiência. Mas, pode ser uma forma onde o sujeito percebe que tem uma maior capacidade de agir. Uma oportunidade de criação, de instituir novas normas.

Os trabalhadores comentaram sobre alguns momentos, onde tinham espaço para a fala, o que potencializava ainda mais a autonomia, como palestras e reuniões. Nessas situações, eles discutiam sobre prevenção, acidentes que já ocorreram, como também sobre segurança:

T (M): *“A gente participa de reuniões, dialoga, conversa, fala sobre as dificuldades no trabalho, segurança. A gente tem reuniões de segurança, participa dos problemas de segurança, discute sobre o porquê de não poder fazer algo. A gente tem o poder de opinar. As reuniões são com o técnico de segurança, com os superiores, com os sondadores, com os encarregados da sonda, com o próprio Geplat”*.

T (J): *“Toda semana tem palestra de SMS, todo acidente que ocorre é levado, para ser discutido, como uma forma de divulgar evitar e prevenir aquele tipo de acidente”*.

O mesmo trabalhador comenta que mesmo que existam esses espaços para discussão de determinadas operações, nem sempre essas reuniões podem produzir alguma mudança:

T (J): *“Tem operação que se discute, mas não tem outro jeito de fazer, é daquele jeito mesmo”*.

No entanto, achamos que só de haver esse espaço para o diálogo pode ser potente para o desenvolvimento da atividade e dos recursos para ação. Além de contribuir para o fortalecimento do coletivo de trabalhadores. Esse pode ser um caminho para que o gênero profissional dos plataformistas esteja em debate pelo coletivo e se desenvolva.

A partir dos temas propostos na anamnese ocupacional e da reflexão dos trabalhadores pudemos ter acesso às suas histórias de vida e trabalho o que contribuiu para conhecer o gênero profissional e reconhecer a importância das experiências dos trabalhadores. Devemos respeitar essas histórias que podem servir como recursos para ação e desenvolvimento de novas experiências.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nossa experiência nesta pesquisa produziu conhecimento sobre o objeto pesquisado, além de, por meio do método utilizado, promover um diálogo interior nos trabalhadores (CLOT, 2006) e em nós, pesquisadores.

Os trabalhadores puderam experimentar um outro modo de observar o seu trabalho, de modo que se confrontassem com aspectos relacionados ao trabalho e a vida. Nesse processo, são instigados a produzir novos modos de agir e de viver.

Apostamos na proposta da autora Seligmann-Silva (2011) que inclui a Clínica da Atividade na linha de pesquisa do desgaste mental. Athayde e Brito (2010) afirmam a necessidade de abordagens com perspectiva mais clínica no campo da Saúde do Trabalhador. Desse modo, a nossa aposta de integrar esses dois referenciais teóricos, como sugere a autora Seligmann-Silva é do nosso ponto de vista bem interessante. O nosso dispositivo metodológico, a anamnese ocupacional, potencializou o diálogo e permitiu que tivéssemos acesso às características do trabalho, aos modos de ser e trabalhar em alto mar. Por meio das histórias de vida e trabalho foi possível compreender as características do gênero profissional dos trabalhadores entrevistados, como algumas regras e estratégias criadas pelo coletivo de trabalhadores.

O gênero profissional, que se refere à memória e história coletiva de um ofício, precisa estar em constante movimento, pois ele servirá para amparar e subsidiar as ações e decisões individuais e coletivas dos trabalhadores. Ele vai sendo construído a partir das experiências dos trabalhadores, dos desafios, das surpresas, das criações, dos erros, dos acertos, do que foi possível ou não fazer. As histórias de trabalho falam das experiências acumuladas e são importantes na trajetória profissional. É fundamental que essa história seja cuidada, pois cuidar da história garante o desenvolvimento das experiências. (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Em alguns momentos e devido a algumas circunstâncias, o gênero profissional pode ficar com o movimento dificultado e enfraquecido. Para que o coletivo possa mantê-lo ativo é necessário que o diálogo sobre as situações concretas de trabalho seja constante. Esse diálogo se torna mais rico e vai se ampliando se houver a participação efetiva dos pares – colegas de trabalho. As trocas entre os trabalhadores são essenciais, pois, vão produzir neles engajamento para apropriar-se e transformar o real.

Consideramos importante também, o grau de participação dos trabalhadores no planejamento e nos processos de trabalho. Quanto maior o grau de autonomia oferecido ao sujeito mais provavelmente ele se sentirá em melhores condições para realizar suas funções. O sujeito adquire conhecimento na sua formação, mas também, por meio de suas experiências no dia-a-dia de trabalho. Dessa forma, ele pode contribuir e propor novas alternativas no trabalho, identificar possíveis causas e riscos de adoecimento. Lacaz (2000) afirma que quanto menor a participação e autonomia dos trabalhadores maior os riscos que eles estarão expostos, como acidentes e doenças.

Pensando sobre as políticas de SMS, apostamos que estas seriam mais potentes se fosse possível envolver os trabalhadores em espaços de discussão, de forma que eles possam produzir conhecimento e desenvolver novas ações, como o exemplo da petrolífera norueguesa. Por mais que os investimentos da Petrobras nesta área sejam altos, eles parecem ser insuficientes, mal geridos, ou destinados de maneira equivocada. Não dão conta de lidar e suprir as demandas do setor, pois o número e a frequência de acidentes é crescente e preocupante.

Se analisarmos as práticas no campo da Saúde do Trabalhador, encontraremos muitas, ainda, com influências reducionistas, como da culpabilização do trabalhador pelo ato inseguro, e da causalidade, a partir de uma perspectiva biológica. É necessário incorporar o psíquico e o social, as particularidades de cada situação que influenciam diretamente nos diferentes aspectos da vida de cada sujeito. Devemos considerar também a importância e o sentido do trabalho, como ele pode produzir saúde, bem-estar e boas experiências.

Para que o sentimento de bem-estar esteja presente entre os trabalhadores é preciso que este encontre adequadas condições para trabalhar, que as relações de trabalho sejam benéficas, que os sujeitos tenham a possibilidade de criar e participar com autonomia. Nesse sentido, consideramos essencial ao compor novas práticas que se leve em conta o coletivo de trabalhadores, sua participação, que eles façam parte de todo processo e sejam os protagonistas das análises. É importante os trabalhadores tenham a possibilidade de se tornar observadores de seu trabalho e criadores, não só individualmente, mas, principalmente, coletivamente de novas formas de agir, transformando os modos de trabalhar. Estes novos modos de fazer podem ser potencializadores do poder de agir dos trabalhadores. (CLOT, 2001, 2010b).

Acreditamos que é necessário que as políticas de SMS passem por reformulações, de modo que, novas propostas sejam realizadas, que novas estratégias sejam utilizadas para que os trabalhadores tenham melhores condições de trabalho e para que as estatísticas de acidentes e adoecimentos não continuem crescendo.

Com a nossa aposta de que é preciso transformar para compreender (CLOT, 2001, 2006), acreditamos que os trabalhadores tiveram nesta pesquisa que se movimentar, fazer um deslocamento de forma que a atividade se transformasse para então, ser compreendida. Esse movimento foi potencializado pelo efeito produzido pela anamnese ocupacional - a confrontação e o diálogo consigo mesmo.

Nas entrevistas, os trabalhadores foram convidados a falar de sua atividade, de uma maneira própria. Em muitos momentos, se virão obrigados a falar de outro modo, a pensar, a escolher as palavras mais apropriadas para explicar sobre o seu fazer. Nesse movimento de repensar e recriar novas formas de falar algo se modifica e se transforma. Acreditamos que os trabalhadores colocaram em debate não apenas a atividade realizada, mas também o real da atividade. Conforme analisamos, o real da atividade nas plataformas de petróleo não se resume à atividade realizada. Os trabalhadores se deparam com desafios e conflitos que exigirão que pensem sobre sua atividade, criem e recriem novos recursos para ação.

Os trabalhadores entrevistados afirmaram que o trabalho em plataformas, exige, muitas vezes, que eles criem. Consideramos que, o gênero profissional será importante nessa atividade de criar, pois, vai delimitar, pré organizar o que é aceitável e adequado no ofício. Desse modo, a partir das experiências e quando o trabalhador já tiver assimilado o seu gênero profissional, ele poderá assumir um estilo próprio, pois será capaz de assumir liberdades. Assim, o trabalhador poderá contribuir para o desenvolvimento de seu gênero profissional, colaborando com a construção de sua história.

Os trabalhadores veteranos são bons exemplos, pois, como já têm mais experiência, eles se sentem com autonomia para decidir o que podem ou não podem fazer. Eles possuem mais domínio do trabalho real, conhecem bem o ambiente e o modo de funcionamento do local de trabalho. Desse modo, se sentem com mais liberdade para assumir certos comportamentos e a negar fazer determinadas coisas. Ao contrário dos novatos, que ainda, não possuem essa expertise. Acreditamos que a observação dos colegas de trabalho pode ser um recurso que pode auxiliar os novatos. Observar outro

colega realizando seu trabalho pode ser uma atividade que desenvolverá seus próprios recursos para ação.

Destacamos, ainda, dois pontos que foram primordiais nesta pesquisa: a questão da experiência e do coletivo. A experiência é um quesito fundamental no trabalho em plataformas de petróleo e imprescindível para lidar com diferentes tecnologias, saber criar diante dos desafios, tomar decisões, além de ser importante no processo de formação. As experiências já vividas – pessoal ou coletivamente, podem servir como recurso ao viver novas situações. Mesmo que as experiências não tenham tido êxito ou sido agradáveis elas servirão como meios de ação. Estes meios não serão os mesmos. Eles serão sempre reinventados diante das situações variadas. A experiência se transforma quando o sujeito encontra novas possibilidades de invenção a partir do que já viveu e experimentou.

Os trabalhadores nas plataformas são demandados a tomarem decisões rápidas, que na maioria das vezes envolvem outros trabalhadores, justamente por que, devido à complexidade do sistema, um trabalhador sozinho não consegue solucionar determinados problemas. O trabalho em plataformas envolve operações arriscadas, complexas, o que requer certo domínio dos trabalhadores frente às demandas. Nesse sentido, destacamos o coletivo de trabalhadores, que pode ser um aliado importante na realização das atividades e no estabelecimento de relações de confiança. A confiança entre os trabalhadores é fundamental para desenvolver novos recursos para ação, ou seja, ampliar o poder de agir do sujeito e do coletivo.

A questão da formação também se apresenta como uma questão relevante na pesquisa. Concordamos que os cursos e treinamentos são fundamentais, mas não conseguem sozinhos dar conta de preparar e oferecer conhecimento suficiente para que os trabalhadores possam executar sua função. Mais do que os treinamentos consideramos imprescindível as experiências que são adquiridas ao longo do percurso profissional. As experiências e a relação do coletivo são fundamentais na formação. O corpo vai se moldando, se adaptando à medida que ele vai experimentando as situações, vivendo os desafios, criando diante das necessidades do trabalho real. Além do mais, acreditamos que a formação deve também se basear na transmissão de conhecimento entre os veteranos e os novatos. Esse envolvimento profissional entre os veteranos e recém-chegados vai ser possível por meio do gênero profissional.

Verificamos que as condições e a forma como o trabalho se organiza nas plataformas de petróleo – terceirização, rotatividade, pode dificultar a relação entre colegas e também o desenvolvimento da confiança entre os trabalhadores, o que pode comprometer e impedir o desenvolvimento da atividade. Além de dificultar o desenvolvimento das histórias de trabalho. (SELIGMANN-SILVA, 2011).

O trabalho pode ser fonte de saúde. Não há processos de trabalho sem atividade. Isso significa, seguindo o referencial teórico da Clínica da Atividade, que atividade não envolve apenas realizar o que está prescrito, mas também, saber lidar e agir diante dos desafios, das variabilidades, das dificuldades do cotidiano, dos conflitos. Atividade é também aquilo que optou por não fazer, aquilo que não foi possível realizar, o que se fez para conseguir realizar outra coisa. É esta a atividade que produz saúde!

O percurso profissional e de vida possibilita que os sujeitos vivam diferentes experiências. Por meio da atividade de trabalho o sujeito se transforma, cria e recria novas formas de ser e viver, produz novos sentidos, novas subjetividades. Com isso, pode contribuir para a construção da história de seu ofício, junto com o seu coletivo.

Já dizia Clot (2010b) que é preciso cuidar do trabalho para se ter saúde. Ao cuidar do trabalho, os trabalhadores passam a cuidar de si, da sua saúde no trabalho. O trabalho só vai produzir saúde se os trabalhadores tiverem um ambiente e organização do trabalho que potencializem a criação coletiva de estratégias e soluções para os obstáculos e dificuldades. Isso vai garantir o desenvolvimento das experiências e vai manter o gênero profissional em constante movimento, o que também vai potencializar a atividade.

Os platformistas são chamados por eles mesmos de “*magayver*”, pois realizam inúmeras tarefas, devendo estar preparado para lidar com os desafios diários no trabalho. Ser um “*magayver*” requer que o trabalhador seja criativo, consiga se virar diante de problemas, com situações inesperadas.

Sabemos da complexidade do trabalho em plataformas de petróleo. Para tentar minimizar os perigos e riscos existentes é essencial que se tenha adequadas condições de trabalho, que seja feita manutenção nos equipamentos. Sabemos que produzir em alta escala é uma demanda do setor petrolífero, no entanto, será possível pensar em produção tendo a segurança como pré-requisito? Falamos da segurança nos locais de trabalho, com equipamentos e ferramentas adequados e conservados, mas também, falamos das práticas seguras dos trabalhadores ao realizar sua atividade. Nesse último

caso, o coletivo tem um papel fundamental, pois eles partilham uma história em comum e estabelecem modos de agir e estratégias que sustentam as ações dos sujeitos. Diante da necessidade de tomar decisões os trabalhadores recorrem ao seu coletivo. O coletivo está no sujeito e age nele.

Colocar a atividade dos plataformistas em análise, falar sobre o trabalho em plataformas, possibilitou também que os trabalhadores refletissem sobre sentimentos em relação à vida que se leva por conta desse trabalho. O trabalhar em alto mar impõe um modo de viver diferente do habitual. Para os trabalhadores entrevistados, é como se a cada período tivessem que se reinventar para conseguir viver de diferentes maneiras – viver na plataforma é diferente do viver em terra. Essas condições podem produzir sensações e inquietações nos trabalhadores, de modo que eles precisem encontrar a cada embarque um novo sentido para trabalhar.

Esta pesquisa trouxe a cena os desafios, as complexidades e conflitos presentes no trabalho em alto mar. Mostrou o quanto é necessário que os trabalhadores criem recursos para ação, diante da diversidade de situações inesperadas que podem viver nas plataformas. Os trabalhadores precisam lidar com o imprevisível, com os riscos intrínsecos a este local de trabalho, atender as demandas da empresa e também as suas próprias demandas e do coletivo.

Foi um grande desafio nos inserir numa temática tão diferente. O tema apresentado e discutido neste trabalho não é comum ao campo da Psicologia. Fizemos a aposta de lançar um novo olhar a respeito do tema do trabalho desenvolvido no setor petrolífero, que é um setor em expansão e importante em nosso país.

Consideramos que esta pesquisa foi uma tentativa de abrir mais um leque de possibilidades de pesquisa em Psicologia e de viver novas experiências. Por meio desta experiência, percebemos que o campo empírico tem muitas possibilidades de pesquisa. O tema da saúde dos trabalhadores de plataformas de petróleo em alto mar é fundamental, por que são milhares de trabalhadores que atuam nesses locais de trabalho. Além de ser, um setor em expansão e importante em nosso país. Nesse sentido, é relevante dar continuidade nas pesquisas, aprimorar e desenvolver o olhar da Psicologia neste campo. Pesquisar mais sobre os trabalhadores e os processos de saúde e doença nas plataformas de petróleo, assim como, desenvolver uma pesquisa de cunho epidemiológica sobre esta temática poderia revelar informações surpreendentes e contribuir, significativamente, para a discussão da saúde de tais trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, D.; FIGUEIREDO, M.; ROTEMBERG, L. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas offshore da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 35, n. 122, p. 201-216, 2010.
- ARAGÃO, E. M., BARROS, M. E. B.; OLIVEIRA, S. P. Falando de metodologia de pesquisa. **Estudos e pesquisas em Psicologia**, UERJ. Ano 5, n. 2, p. 18-28, 2º sem./2005.
- ARAÚJO, J. N. G. Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. **Trabalho Educação e Saúde**. v. 7, n. 3, p. 573-585, nov. 2009/fev. 2010.
- ATHAIDE, M.; BRITO, Jussara. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho Educação e Saúde**. v. 7, n. 3, p. 587-597, nov. 2009/fev.2010.
- BARROS, M. E. B.; LOUZADA, A. P.; VASCONCELLOS, D. Clínica da atividade em uma via deleuziana: por uma psicologia do trabalho. **Informática na educação: teoria e prática**. Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 14-27, jan./jun. 2008.
- BARROS, M. E. B.; FILHO, S. B. S.; GOMES, R. S. Alguns conceitos articulados na discussão do processo de trabalho em saúde. In.: MACHADO, J. M. H.; ASSUNÇÃO, A. A. (org.). **Panorama da saúde dos trabalhadores da saúde**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Medicina, 2012, p. 28-65.
- BENDASSOLLI, Pedro. F.; SOBOLL, Lis. A.P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In.: BENDASSOLLI, Pedro. F.; SOBOLL, Lis. A.P. (Org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 1, p. 3-21.
- BRANDÃO. G. R. **Cuidar do ofício, para melhor cuidar**. Uma investigação em Clínica da Atividade junto aos cuidadores de pessoas com deficiência mental em uma organização privada, em Minas Gerais. 2012. Tese de Doutorado, Programa de Pós Graduação em Psicologia, UFMG.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao Trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A. **Normas e Manuais Técnicos**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.
- BRITO, J. C. Trabalho Prescrito. In.: PEREIRA, Isabel e LIMA, Júlio César. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Rio de Janeiro, 2009a. Disponível em: **Erro! Indicador não definido**.<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapre.html>. Acesso em 30/09/2013.

BRITO, J. C. Trabalho Real. Em: PEREIRA, Isabel e LIMA, Júlio César. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Rio de Janeiro, 2009b. Disponível em: **Erro! Indicador não definido.** <http://www.epsvj.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapre.html>. Acesso em 30/09/2013.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012. 277 p.

CARVALHO, A. L. **Estudo dos fluidos de perfuração e seus impactos relacionados às atividades da indústria de petróleo**. 2005. 74 p. Monografia (Graduação). Universidade Federal de Itajubá.

CLOT, Y. **Clinique du travail, clinique du réel**. *Le journal des psychologues*. n. 185, p. 48-51, mar. 2001.

CLOT, Y. Entrevista: Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 9, n. 2, p. 99-107, 2006.

\_\_\_\_\_. Entrevista. **Mosaico: estudos em Psicologia**. v. 2, n. 1, p. 65-70, 2008.

\_\_\_\_\_. A Psicologia do trabalho na França e a perspectiva da Clínica da Atividade. *Fractal: Revista de Psicologia*, Niterói. v. 22, n. 1, p. 207-234, jan./abr. 2010a.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010b.

\_\_\_\_\_. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In.: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L.A.P. (org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 4 (Parte II), p. 71-83.

\_\_\_\_\_. Gêneros e estilos profissionais. **Laboreal**. v. 10. n. 1, p. 95-97, 2014.

CLOT, Y. e FERNÁNDEZ, G. Analyse psychologique du mouvement: apport à la compréhension des TMS. **Activités**. v. 2, n. 2, p. 68-78, 2005.

DANIEL, C. Recordações ao mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo. **Revista Iuminuras**, Porto Alegre. v. 13, n. 30, p. 293-309, jan/jun 2012.

DANIELLOU, F. et all. Ficção e Realidade do Trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, n.68, p. 7-15, out/nov/dez, 1989.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 14. n. 54, p. 7-11, 1986.

FERNANDES, Sonia Regina Pereira; DI PACE, Daniela Miranda Tejo; PASSOS, Maria Fabiana Damásio. Organização e condições de trabalho em telemarketing: repercussões na saúde psíquica dos trabalhadores. In: CODO, W.; JACQUES, M.G.

(Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002. Cap. 3 (Parte 2), p. 247-270.

FERNÁNDEZ, G. e CLOT, Y. Instrumentos de investigação. Entrevistas em auto-confrontación: um método em clínica de la actividad. **Revista Laboreal**. v. III, n.1, p. 15-19.

FERREIRA, L. L. Dois estudos sobre o trabalho dos petroleiros. **Revista Produção**. v. 6, n. 1, p. 7-32, jul./1996.

FIGUEIREDO, M. **A face oculta do ouro negro** – trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore na Bacia de Campos. Niterói: Editora da UFF, 2012. 367 p.

FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M. R. C. Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. **Revista Produção**. v. 15, n. 2, p. 172-183, maio/ago. 2005.

FIGUEIREDO, M.; ALVAREZ, D.; ATHAYDE, M.; SUAREZ, J. D.; PEREIRA, R. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). **Revista Gest. Produção**, São Carlos, v. 14, n. 1, p. 55-68, jan./abril 2007.

FIGUEIREDO, M.; ALVAREZ, D. Gestão do trabalho na perfuração de poços de petróleo: usos de si e ‘a vida por toda a vida’. **Revista Trabalho e Educação**. Rio de Janeiro, v. 9, supl. 1, p. 299-326, 2011.

FREITAS, C. M.; SOUZA, C. A. V.; MACHADO, J. M. H. e PORTO, M. F. S. Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo na Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p.117-130, 2001.

FREITAS, N. B. B. A experiência do movimento sindical na análise de acidentes químicos ampliados. In.: FREITAS, C. M.; PORTO, M.; MACHADO, J. (Org.). **Acidentes industriais ampliados – desafios e perspectivas para o controle e a prevenção**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2000. cap.5, p. 149 – 168.

GAMA, A. R. da. **O trabalho feminino no setor offshore: gestão de si em um mundo laboral masculino**. 2013. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense.

GOMEZ, C. M; LACAZ, F. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência e Saúde Coletiva**. v.10, n. 4, p. 797-807, 2005.

HELOANI, J. R. ; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**. v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HÖKERBERG, Y.; SANTOS, M. A.; PASSOS, S.; ROZEMBERG, B.; COTIAS, P. M.; ALVES, S.; MATTOS, U. O processo de construção de mapas de risco em um hospital público. **Ciência e Saúde Coletiva**. v. 11, n. 2, p. 503-513, 2006.

JACQUES, Maria das Graças C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**. v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun. 2003.

LACAZ, F. C. **Saúde do trabalhador**: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical. 1996. Tese de Doutorado, Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas. 435 p.

\_\_\_\_\_. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Caderno de Saúde Pública**. v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva**. v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida n(d)o trabalho: um conceito político e polissêmico. **Trabalho Educação e Saúde**. v. 7, n. 3, p. 565-572, 2010.

LACAZ, F. A. C.; SANTOS, A. P. L. Saúde do trabalhador, hoje: re-visitando atores sociais. **Revista médica de Minas Gerais**. v. 20, p. 5-12, 2010.

LIMA, M. E. A. Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexo causal. **Revista de Administração da FEAD-Minas**. v. 2, n. 1, p. 73-80, jun. 2005.

\_\_\_\_\_. Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 32, n. 115, p. 99-107, 2007.

LHUILIER, D. Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In.: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. .A P. (org.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. cap. 2, p. 22-58.

LOUBACK, A. **Atividade de coleta de lixo: uma análise na perspectiva da clínica da atividade**. 2013. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Niterói: UFF.

MACHADO, A. R. Entrevista Yves Clot. **Psicologia da Educação**, São Paulo. n. 20, p. 155-160, 1º semestre de 2005.

MAIOR, J. L. S. **PL 4.330**, o Shopping Center Fabril. 2013. Fonte: Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul – FEMARGS. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/index.php/publicacoes/artigos/583-pl4330-o-shopping>. Acesso em: 21 de junho de 2014.

MENDES, R. ; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**. v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MENDES, A. M. M.; ARAUJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In.: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. .A P. (org.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 9, p. 169-187.

MINAYO-GOMES, C. & LACAZ, F. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência e Saúde Coletiva**. v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.

MINAYO-GOMES, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, sup.2, p. 21-32, 1997.

MORAES, Márcia. Da extorção dos testemunhos aos mal-entendidos promissores: modos de intervir e pesquisar com um grupo de deficientes visuais. In: TEDESCO, S. e NASCIMENTO, M. L. (org.). **Ética e subjetividade: novos impasses no contemporâneo**. Porto Alegre: Sulina, 2009. Cap. 16, p. 213-230.

MORAES, Márcia. PesquisarCOM: política ontológica e deficiência visual. In: MORAES, M. e KASTRUP, V. **Exercícios de ver e não ver: arte e pesquisa com pessoas com deficiência visual**. Rio de Janeiro: Nau Editora, 2010. p. 26-51.

NARDI, H. C. Saúde do trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade. In.: MERLO, A. R. C. (org.). **Saúde e Trabalho no Rio Grande do Sul – Realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004. Cap. 2, p. 43-64.

NORMA REGULAMENTADORA 13; 15 E 30. Disponível em: [portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm](http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm). Acesso em: 21 de junho de 2014.

ODDONE, I. et al. **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 1986.

OLIVEIRA, J. C. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em perspectiva**. v. 17, n. 2, p. 3-12, 2003.

OSÓRIO-DA-SILVA, C. Experimentando a fotografia como ferramenta de análise da atividade de trabalho. **Informática na educação: teoria & prática**. v. 13, n. 1, p. 41-49, 2010.

OSORIO-DA-SILVA, C. Clínica da atividade e análise institucional: inflexões do transformar para compreender. A ser publicado como capítulo de livro organizado por Bete Barros.

OSORIO-DA-SILVA, C.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. (Apresentado no VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho – O trabalho do século XXI – Mudanças, impactos e perspectivas). 2013.

OSORIO-DA-SILVA, C.; MACHADO, J. M. H.; MINAYO-GOMES, C. Proposição de um método de análise coletiva dos acidentes de trabalho no hospital. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro. v.21, p.109-118, 2005.

OSÓRIO-DA-SILVA, C.; BARROS, M. E. B.; LOUZADA, A.P. F. Clínica da atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil. In.: BENDASSOLLI, P. F.;

SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. cap. 10, p.188--207.

PACHECO, A. B.; BARROS, M. E. B.; OSORIO-DA-SILVA, C. S. Trabalhar o mármore e o granito: entre cores e ritmos. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**. v. 15, n. 2, p. 255-270, 2012.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho Educação e Saúde**. v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009/fev. 2010.

PETROBRAS. ACT 2013 - Capítulo VII: SMS. **Avanços em relação ao ACT 2011: Destaques**. 2013

PETROBRAS. **Plano Estratégico Petrobras 2020 e Plano de Negócios 2008-2012**. Rio de Janeiro, 2007.

PETROBRAS. **Bacia de Campos**. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/principais-peracoes/bacias/bacia-de-campos.htm>. Acesso em: 21/06/2014.

PETROBRAS. **Plano Estratégico 2030 e Plano de Negócios e Gestão 2014 – 2018**. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/plano-estrategico-2030-e-plano-de-negocios-e-gestao-2014-2018.htm>. Acesso em: 23/03/2013.

PETROBRAS. **Planejamento Estratégico Horizonte 2030: As grandes escolhas da Petrobras**. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/planejamento-estrategico-horizonte-2030-as-grandes-escolhas-da-petrobras.htm>. Acesso em: 23/03/2014.

ROSEMBERG, D. S.; BARROS, M. E. B. e PETINELLI-SOUZA, S. A utilização do vídeo como dispositivo metodológico na clínica da atividade docente. **Informática na educação: teoria e prática**. Porto Alegre. v. 13, n. 1, p. 31-40, jan./jun. 2010.

ROTENBERG, L.; PORTELA, L. F.; MARCONDES, W. B.; MORENO, C.; NASCIMENTO, C. de Paula. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro. v. 17, n. 3, p. 639-649, mai./jun., 2001.

ROTENBERG, L.; MORENO, C. R. C.; FISCHER, F. M. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo em perspectiva**. v. 17, n. 1, p. 34-46, 2003.

SATO, L. Trabalho e saúde mental. Artigo apresentado no Seminário Nacional de Políticas e Conteúdo Básicos em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente, realizado pela CUT - Nacional, de 31 de julho a 4 de agosto de 1995, em Cajamar-SP. **Revista Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho – Conteúdos Básicos para uma ação sindical**, 1995. p. 169-175.

SATO, L.; LACAZ, F. & BERNARDO, M. H.. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na saúde pública de São Paulo. **Estudos de Psicologia**. Natal. v. 11, n. 3, p. 281-288, 2006.

SATO, L. & BERNARDO, M. H. Saúde Mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência e Saúde Coletiva**. v. 10, n. 4, p. 869-879, 2005.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro. v. 13 (Supl.2), p.95-109, 1997.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. 622 p.

\_\_\_\_\_. Uma história de “crise de nervos”: saúde mental e trabalho. In.: ROCHA, L. E. ; RIGOTTO, R. M. e BUSHINELLI, J. T. P. (org.) **Isto é trabalho de gente: vida, doença e trabalho no Brasil**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1994. Cap. 29, p. 609-635.

SELIGMANN-SILVA, E.; BERNARDO, Marcia E.; MAENO, M.; KATO, M.. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SEVÁ FILHO. ‘Seguuura, peão!’ Alertas sobre o risco técnico coletivo crescente na indústria petrolífera (Brasil, anos 90). In.: FREITAS, C. M.; PORTO, M.; MACHADO, J. (Org.). **Acidentes industriais ampliados – desafios e perspectivas para o controle e a prevenção**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2000. cap. 6. p. 169 – 196.

SILVA, C. A. D.; ROCHA, L. E.; GIANNASI, F.; PARAGUAY, A. I. B. B. Construindo o progresso. In.: ROCHA, L. E.; RIGOTO, R. M.; BUSHINELLI, J. T. P. (org.) **Isto é trabalho de gente: vida, doença e trabalho no Brasil**. Petrópolis: Ed, Vozes, 1994. Cap. 16, p. 294-320.

SINDIPETRO-NF. **Os subterrâneos da Bacia: as mortes, os riscos e a ilegalidade na exploração e produção de petróleo da Bacia de Campos**. Dossiê do Sindicato dos petroleiros do norte fluminense para a comissão parlamentar de inquérito que apura “falta de segurança e condições de trabalho nas plataformas petrolíferas do estado do Rio de Janeiro”. Macaé, 1997.

SOUZA, C. A. V. e FREITAS, C. M. Perfil dos acidentes de trabalho em refinaria de petróleo. **Revista de Saúde Pública**. v. 36, n. 5, p. 576-583, 2002.

TEDESCO, S. H. ; PINHEIRO, D. A. L. **A Clínica da Atividade e o dialogismo Bakhtiniano: por uma psicologia do estilo**. (Capítulo de livro no prelo, organizado por Maria Elizabeth Barros).

TEIXEIRA, D. V.; BARROS, M. E. B. Clínica da atividade e cartografia: construindo metodologias de análise do trabalho. **Psicologia e Sociedade**. v. 21, n. 1, p. 81-90, 2009.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**Título do Projeto: O REAL DA ATIVIDADE EM ALTO MAR** – análise do trabalho em plataformas de petróleo em Macaé-RJ

**Pesquisador Responsável:** Mariana Silva Ribeiro Moreira

**Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável:** Universidade Federal Fluminense (UFF) – Programa de Pós Graduação em Psicologia

**Telefone para contato:** 8106-4244

**Nome do voluntário:** \_\_\_\_\_

**Idade:** \_\_\_\_\_ anos

**RG:** \_\_\_\_\_

O (A) Sr. (ª) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa “O REAL DA ATIVIDADE EM ALTO MAR – Análise do trabalho em plataformas de petróleo em Macaé-RJ” de responsabilidade da pesquisadora Mariana Silva Ribeiro Moreira, sob orientação da professora Dra. Cláudia Osório da Silva, do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense.

O Objetivo de tal pesquisa é realizar análise do real da atividade dos trabalhadores petroleiros que exercem a função de platformistas, a partir do resgate das histórias de vida e trabalho, através de entrevistas individuais e encontros em pequenos grupos de trabalhadores.

- Os entrevistados não serão submetidos a riscos, desconforto ou procedimentos invasivos.
- Não há benefício direto ao entrevistado, pois trata-se de uma pesquisa sobre Psicologia do Trabalho e Saúde do Trabalhador.
- Em qualquer etapa do estudo o entrevistado terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. O principal investigador é Mariana Silva Ribeiro Moreira, que poderá ser encontrada no telefone 8106-4244.
- É garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo à continuidade de seu tratamento na Instituição.

- É garantido o direito de confidencialidade, pois as informações obtidas serão analisadas em conjunto com outros entrevistados, não sendo divulgado a identificação dos mesmos.
- Não há despesas pessoais para o entrevistado e não há compensação financeira relacionada à sua participação.
- Os dados e o material coletado serão usados somente para esta pesquisa.

Eu, \_\_\_\_\_,  
RG nº \_\_\_\_\_ declaro ter sido informado e  
concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Macaé, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013.

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do voluntário da pesquisa

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do pesquisador

\_\_\_\_\_  
Testemunha

\_\_\_\_\_  
Testemunha