
PERFIL DO HOMEM *OFFSHORE*: ASPECTOS RELEVANTES NAS RELAÇÕES NO TRABALHO E FAMILIARES

Arlindo Antonio de Souza
Mestrando do Curso de Pós Graduação

I - INTRODUÇÃO

A importância do petróleo, como fonte de energia ou como matéria-prima, na atualidade, é incontestável, justificando investimentos vultuosos em pesquisas, exploração, produção e até explicando ações bélicas.

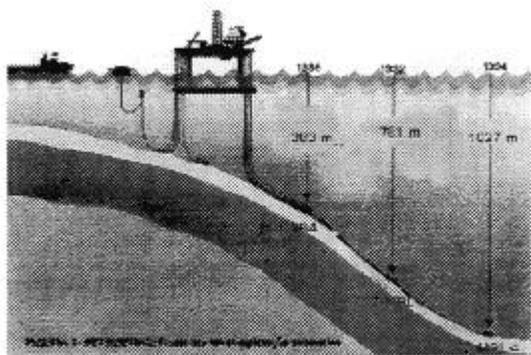


FIGURA 1 - PETROBRAS: recordes em completção submarina

No Brasil, o interesse pela pesquisa de petróleo começou no século passado. Em 1897, iniciou-se a perfuração de um poço na localidade de Bofete, São Paulo, que atingiu a profundidade de 488 metros no qual encontrou-se apenas água sulfurosa. Somente em 1993, o engenheiro Manoel Ignácio Bastos localizou o que pode ser considerado o primeiro poço de petróleo no Brasil, em Lobato, Bahia.

Quando o petróleo se transformou em recurso de importância fundamental para o desenvolvimento econômico, a Lei 2.004, de 3 de outubro de 1953, instituiu o monopólio estatal do petróleo no Brasil e criou a PETROBRÁS Petróleo Brasileiro S/A. Com uma estrutura adequada, iniciou-se, assim, uma grande indústria petrolífera, sempre voltada para o atendimento dos interesses do país. Surgiram, a partir de então, diversas atividades correlatas para apoiar o desenvolvimento ocorrido, sendo criados equipamentos exigidos pelos numerosos e complexos projetos originários da atuação da empresa. Este processo teve enorme e benéfico impacto nos mais importantes segmentos da economia brasileira.

II - EXPLORAÇÃO DE PETRÓLEO NO MAR

A PETROBRÁS perfurou o primeiro poço marítimo no Brasil, em 1968, no Espírito Santo. Desde então, já foram descobertos 63 campos, situados ao longo do extenso litoral brasileiro, que possibilitaram atingir em, 1996, a produção no mar de 605.000 bpd, correspondentes a 73% da produção total. No litoral do Rio de Janeiro, a Bacia de Campos transformou-se na mais importante província produtora de petróleo do país. Em 1994, ela respondeu por cerca de 66% da produção média brasileira de petróleo. Foi também na Bacia de Campos que ocorreu a primeira descoberta significativa, no mundo, de petróleo em águas profundas: o Campo de Marlim, descoberto em 1984, em lâmina d'água entre 600 e 1000 metros, com uma reserva estimada, de início, em 1,7 bilhão de barris. Ainda em Marlim, no poço 3-MRL-4, em abril de 1994, a PETROBRÁS bateu seu próprio recorde mundial, ao atingir a marca de produção em águas com profundidade de 1027 metros e acelerou o ritmo de produção na Bacia de Campos.

Numa demonstração do reconhecimento internacional do esforço no desenvolvimento de produção em águas profundas, a OTC 92 (Offshore Technology Conference) escolheu a companhia para receber o prêmio *Distinguished Achievement Award for Companies*, por suas "expressivas realizações em tecnologia avançada de produção em águas profundas".

Esse resultado bastante positivo no que tange a produção de petróleo no mar, passados apenas onze anos da descoberta dos campos de Marlim e Albacora, somente foi possível graças aos recursos humanos da empresa, seu patrimônio maior, que, com sua capacitação, esforço e criatividade, alcançaram o aperfeiçoamento tecnológico necessário.

Uma perfuração mobiliza numerosos equipamentos e dezenas de profissionais especializadas, entre os quais se incluem eletricitas, mecânicos, sondadores, torristas, plataformistas, soldadores, sem falar na presença obrigatória de geólogos e engenheiros especializados.

A perfuração na plataforma continental, ou seja, no mar, é feita com plataformas fixas ou flutuantes. As fixas são auto-eleváveis e se apóiam no fundo do mar por meio de três ou mais pernas. Estas pernas chegam a ter 100 metros de comprimento e são movimentadas por sistemas hidráulicos ou elétricos. Para o transporte

entre locações, a plataforma auto-elevável assume a forma de uma balsa, facilitando assim o seu transporte por barcos rebocadores. As plataformas semi-submersíveis são sustentadas por uma espécie de submarino, localizado abaixo do movimento das ondas, dando ao equipamento uma grande estabilidade. Já os navios-sondas parecem navios convencionais, mas possuem, no centro, uma torre e uma abertura pela qual é feita a perfuração.

Como nas plataformas semi-submersíveis, sofisticados sistemas de computação impedem que a embarcação, mesmo sofrendo o movimento das ondas, interfira no posicionamento da coluna de perfuração. Desde o momento em que a perfuração é iniciada, o trabalho se processa sem interrupção e só termina quando atinge as metas predeterminadas. O objetivo de um poço, em termos de perfuração, é traduzido pela profundidade programada: 800, 2.000, 6.000 metros. Isso requer trabalho árduo e vigília permanente. À medida que a broca (instrumento que permite perfurar a rocha) avança, vão sendo acrescentados tubos em segmentos de dez metros. Normalmente, uma broca tem vida útil de 50 horas. Para trocá-la, tem-se de retirar toda a tubulação em segmentos de três tubos e recolocá-los. É fácil imaginar o trabalho e o tempo que se leva, se a perfuração estiver, por exemplo, a 4.000 metros de profundidade.

III - O TRABALHO OFF SHORE

No Brasil, para a execução do trabalho nas plataformas marítimas, atualmente existem dois tipos de escalas:

a) a de revezamento em turnos de 12 horas, que compreende funções operacionais realizadas por técnicos de nível médio;

b) a de sobreaviso, exercido por supervisores e profissionais de nível superior.

Com a aprovação em 1988, pela Assembléia Nacional Constituinte, do turno de seis horas, e através de acordo feito com os Sindicatos, o regime de dias embarcados por dias de folga passou de 14 x 14 para 14 x 21, ou seja, o trabalhador permanece um período de 14 dias embarcado na plataforma, trabalhando em regime de revezamento ou sobreaviso, conforme o caso, e, após o desembarque, goza um período de 21 dias de folga.

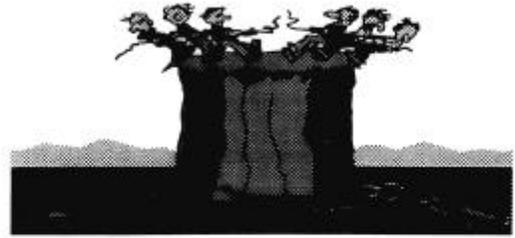


FIGURA 2 - Trabalho em Regime de Confinamento - Espaço Limitado

O trabalho em regime de confinamento dos trabalhadores *offshore* (plataformas marítimas, navios e submarinos), apresenta uma situação peculiar que é a de estarem em alto mar, não raro, há centenas de quilômetros da costa, durante um período de vários dias, o que lhes permite deslocarem-se apenas dentro de um espaço limitado. Vibrações, ruídos, conversas entre pessoas, geralmente estão presentes em seus momentos de repouso, lazer ou refeições. O mesmo não ocorre nas grandes obras públicas, como é o caso da construção de estradas, de barragens, ou, ainda, na perfuração em terra, uma vez que, geralmente, o trabalhador pode deixar o sítio onde o serviço está sendo realizado, nos períodos de descanso.

Os esforços da Companhia no sentido de garantir crescente aperfeiçoamento tecnológico aliam-se à perspectiva de conhecer e superar desafios na área de recursos humanos. Dentro dessa filosofia aplicada às relações de trabalho e com o objetivo de: a) avaliar as condições de vida e trabalho e suas repercussões na saúde dos empregados em plataformas marítimas; b) subsidiar a companhia com dados que lhe permitam tomar medidas necessárias ao aprimoramento das condições relativas ao processo e às relações de trabalho existentes nas plataformas; foi desenvolvido um projeto de pesquisa denominado "Perfil do Homem *OffShore*" (5), pela então Divisão de Relações Industriais da Região de Produção do Sudeste - RPSE. Seu objetivo principal foi o de identificar e estudar os fatores que concorrem para a adaptação e satisfação dos empregados no regime de trabalho embarcado, suas interferências na vida social, familiar e, ainda, na saúde.

A partir de trinta entrevistas e seiscentos questionários enviados, sendo 456 respondidos pelo pessoal embarcado, fez-se, entre 1989 e 1991, uma investigação procurando retratar as concepções dos empregados sobre o processo do trabalho que executam, das relações no trabalho, bem como sobre o clima social que vivenciam na plataforma. Tornou-se

possível, então, conhecer as condições de trabalho *offshore*, a partir da explanação dos próprios empregados que convivem no dia-a-dia este processo, com o intuito de aprimorar as condições a ele relativas e as relações de trabalho existentes nas plataformas.

A construção e execução do projeto de pesquisa sobre o perfil do Homem *Off-shore*, seguiu um conjunto de procedimentos elaborados por uma equipe multidisciplinar, formada por profissionais das áreas social, médica e de informática da empresa, que contaram com o apoio teórico-metodológico de um grupo externo de assessores pertencentes às áreas de Ergonomia, Serviço Social e Estatística.

1 - Dados Pessoais
2 - Doenças / Afastamentos
3 - Tipos de trabalho / Atividades na plataforma
4 - Queixas de Saúde
5 - Reconhecimento - Elogios - Avaliações
6 - Família
7 - Relacionamento social extra plataforma

Figura 3 - Roteiro de Entrevista Exploratória com o Pessoal Embarcado

Os aspectos relevantes no trabalho e familiares, abordados neste paper, fundamentam-se, principalmente, em dados obtidos a partir da síntese e recomendações deste projeto de pesquisa, da bibliografia consultada, bem como da interpretação pessoal do autor.

IV- TRABALHO DE REVEZAMENTO EM TURNOS: ASPECTOS TEÓRICOS E PRÁTICOS

É importante advertir que não existe um modelo ideal de escala de turnos. Segundo o professor Dr. Joseph Rutenfranz (9), *"aquele que se ocupa com o planejamento de escala de turnos, deve refletir que isto não se presta a disseminação de quaisquer exigências ideológicas. A configuração das escalas de turnos é sempre um problema matemático e pressupõe conhecimento em métodos de otimização da distribuição do tempo. As escalas de turnos devem servir às pessoas que suportam muitas outras condições desfavoráveis de trabalho, e facilitar sua integração social Para alcançar tal objetivo, devem ser analisadas todas as variáveis fisiológicas, psicológicas, sociais e econômicas., antes de se decidir por esta ou aquela escala, o que demanda trabalho multidisciplinar de todos aqueles envolvidos em tal decisão"*.

Sob o aspecto psico-fisiológico, os seguintes critérios devem ser priorizados:



FIGURA 4

- turnos noturnos, intercalados são melhores que consecutivos, pois turnos noturnos consecutivos não levam à simples inversão do ritmo biológico, mas a uma deformação deste. Períodos de turno noturno de uma semana conduzem, em geral, a um acúmulo do déficit de sono. Rodízios curtos de, no máximo, três noites consecutivas, seriam, portanto, mais aconselháveis;
- a duração do turno deve ser dependente da carga de trabalho, ou seja, a determinação da quantidade de horas diárias trabalhadas deverá ser fixada pelo grau de dificuldade do trabalho;
- o turno diurno não deve iniciar-se muito cedo. O início às sete ou oito horas é melhor do que às seis ou do que às cinco, pois está provado que quanto mais cedo inicia-se o turno, menor é o sono noturno da véspera e maior o cansaço, porque as pessoas tendem a dormir no mesmo horário, mesmo que tenham que acordar mais cedo no dia seguinte;
- nos sistemas de trabalho contínuo, o rodízio para a frente deve ser preferido, isto é, a seqüência: turno matutino - vespertino - noturno - folga, deve ser mantida nesta ordem;
- as escalas de turnos devem obedecer a ciclos de tempo facilmente perceptíveis. Como tal regime de trabalho altera a vida social do empregado, o conhecimento exato dos dias de trabalho no mês facilita a programação de compromissos pessoais ou sócio-familiares e, conseqüentemente, diminui as chances de inadaptabilidade;
- a escala de turnos deve prever, pelo menos, um fim de semana livre por mês, pois o valor social do fim de semana é significativo para a integração do trabalhador na sociedade.

Fatores tais como: circadianos, de sono e sociais/domésticos são de grande relevância no que se refere à adaptação ao trabalho em turnos e devem ser sempre considerados.

A empresa, na medida do possível, tem enviado esforços, buscando priorizar as condições psico-

fisiológicas para o trabalho em turno. Rodízio para frente, turnos intercalados, manutenção da previsão anual da escala de embarque, melhoria no acompanhamento médico periódico, atenção aos critérios fisiológicos, concessão de mais dias de folga aos empregados embarcados, são apenas alguns dos procedimentos adotados.

V - ASPECTOS RELATIVOS À SAÚDE

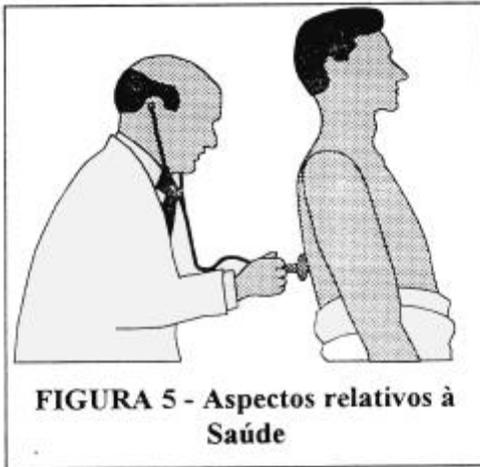


FIGURA 5 - Aspectos relativos à Saúde

Como forma de atenuar os efeitos potencialmente prejudiciais à saúde no que tange ao trabalho em turno, de um modo geral, pesquisas científicas têm sugerido:

- a limitação do tempo total de trabalho em regime de turnos;
- a diminuição da duração do tempo de trabalho em turnos, através da introdução de horas suplementares de folgas e /ou férias;
- a diminuição da carga diária de trabalho noturno, através da realização de pequenas pausas;
- o acompanhamento rigoroso da saúde dos empregados, através de exames médicos admissionais e periódicos;
- a previsão de intervalos no trabalho em turno, a cada três ou quatro anos, para tratamentos preventivos;
- a investigação epidemiológica dos efeitos, a longo prazo, do turno na saúde;
- a introdução de pequenos intervalos de tempo durante o trabalho noturno, onde haja a possibilidade de cochilos, na medida em que o andamento da atividade o permita, através, por exemplo, de rodízio de operadores. Segundo a experiência de empresas japonesas, onde já existe esta prática, os curtos períodos de sono durante o turno noturno melhoram mais o nível de

vigilância do que o alcançado pelo uso de estimulantes, como café e nicotina;

- a diminuição ou, se possível, supressão das sobrecargas adicionais, tipo ruído, substâncias tóxicas, calor;
- a otimização escala de turnos, segundo critérios fisiológicos e psicossociais;
- o emprego de novas tecnologias (robótica, computadorização etc.), que possibilitem a diminuição da necessidade de trabalho humano noturno;
- a oferta de eventos culturais e de lazer, de igual qualidade para os empregados diurnos ou noturnos;

Constatou-se que os empregados embarcados consideram o serviço de atendimento médico, efetuado na base de Macaé, entre bom e regular, sendo que um percentual significativo deles desconhece o trabalho que é desenvolvido e sugere uma maior divulgação das possibilidades e limitações do serviço referentes a profissionais e equipamentos.

VI - RELAÇÕES NO TRABALHO OFFSHORE E SUA ADAPTAÇÃO

As relações no trabalho dizem respeito às interações que se estabelecem entre pessoas, numa condição horizontal, de parceria, ou vertical, de subordinação. Tais relações, consideradas no contexto físico e na forma de organização do processo de trabalho, constituem-se condicionantes e resultam no clima social. No caso do ambiente confinado, é importante considerar que a conseqüente proximidade de atividades diferentes como trabalho, alimentação, lazer, repouso e atendimento à saúde, não favorece o relaxamento. Além disso, os turnos fixos definem a compulsoriedade da convivência e relações entre componentes, o que pode tanto facilitar quanto dificultar a interação.

Os fatores que condicionam o clima social ou as relações no trabalho são, dentre outros, a estrutura de comando ou hierarquia, o controle sobre a produção, a avaliação de desempenho, o controle do comportamento através da aplicação de normas disciplinares, os estilos gerências, as modalidades e qualidades das comunicações, além das próprias regras de convivência, como horários, procedimentos, utilização dos recursos disponíveis etc.



O fortalecimento do lazer, a fim de que se consiga facilitar a interação entre os grupos, através de programas específicos e que correspondam ao interesse da maioria dos empregados, pode trazer excelente retorno para o clima social.

A análise dos fatores que intervêm na avaliação da adaptação ao trabalho, parte do princípio de que o seu grau é resultante da inter-relação entre as expectativas e necessidades do empregado e as suas condições de trabalho e vida. Sendo assim, a satisfação no trabalho não se deve apenas às características psicológicas intrínsecas dos indivíduos, mas às condições do meio sócio-econômico e cultural e da própria organização do trabalho, entre outros fatores.

As características básicas do regime, que são o confinamento e o conseqüente afastamento do convívio social e familiar, e, secundariamente, os aspectos relativos à periculosidade inerente aos trabalhos de Perfuração e Produção de petróleo no mar, e a política vigente na Companhia, no tocante a salários e vantagens, constituem-se fatores claramente presentes no processo de adaptação ao trabalho.

Itens como duração do embarque, pausas durante a jornada de trabalho diária, possibilidade de adequação do período de férias aos interesses pessoais, são bastante citados pelos empregados como de relevância na adaptação ao trabalho.

A empresa, a partir dos dados da pesquisa, bem como de outros estudos efetuados, e visando facilitar a adaptação ao trabalho nas plataformas, tem dado ênfase especial às áreas:

- das comunicações (facilitando o trato de assuntos familiares ou pessoais, através de sistemas modernos de telefonia);
- do transporte aéreo e fluvial (melhorando a qualidade, rapidez e segurança);

- da alimentação servida nas plataformas, especialmente nos aspectos de qualidade e paladar;
- dos cuidados de higiene nos camarotes e nas dependências da plataforma em geral;
- das condições para o lazer.

Os fatores que dificultam a adaptação ao trabalho nas plataformas, de acordo com os empregados são:

- 1) problemas no âmbito familiar derivados do afastamento periódico do empregado e da conseqüente dificuldade em atender às demandas de ordem prática e emocional, além da impossibilidade de estar presente em datas festivas e/ou importantes para a família;
- 2) dificuldade de continuidade dos estudos;
- 3) dificuldade de integração social;
- 4) dificuldades de comunicação com o mundo exterior (familiares ou pessoais);
- 5) preocupações com a segurança do transporte para as plataformas (aéreo e fluvial);
- 6) adaptação a alimentação nas plataformas (tipo, qualidade, sabor);
- 7) sentimento de "confinamento" (espaço limitado);
- 8) dificuldades com a adequação ao revezamento diurno/noturno.

O salário, vantagens financeiras e sociais, as folgas propiciadas pelo trabalho *offshore*, segurança no emprego e o grande porte da empresa são os aspectos considerados atrativos e facilitadores para a adaptação.

O ruído é o risco ambiental apontado em maior proporção pelos empregados, seguido da exposição às intempéries e da vibração. Em razão disso, além do mapeamento das plataformas quanto ao nível de ruído rotineiramente realizado, procede-se atualmente à avaliação da dose a que estão expostos os empregados, com o objetivo de se tomar novas medidas corretivas porventura necessárias. O acompanhamento audiométrico anual, através do exame médico periódico, e informações obtidas de 100% da população embarcada sobre os danos causados pelo ruído, enfatizando as medidas preventivas, são atitudes rotineiras já há tempos adotadas. Outra providência, recentemente empregada, é a de manter os projetistas de novas unidades marítimas, informados a respeito dos dados de ruídos coletados e do Programa de Controle de Ruído.

Quanto à exposição às intempéries, a meta tem sido a identificação e correção de situações e/ou postos de trabalho em que seja possível evitar ou atenuar essa exposição, como exemplo, o que já foi alcançado para o cargo de Torrista. Medidas de vibração, determinando possíveis locais mais críticos, pessoas expostas e dose de exposição, têm sido efetuadas, visando a estudos a respeito.

Outro dado é que, de alguma forma, o próprio tempo ou a realidade do trabalho operam certa seleção, fazendo com que sejam transferidos os empregados com problemas de adaptação, ou que adoçam, ou até se acidentem, necessitando afastamentos e/ou reabilitação para trabalhar em outras funções.

Na figura 7 é apresentado um resumo das principais sugestões obtidas nas entrevistas exploratórias iniciais, feitas com 30 empregados, selecionados através de metodologia e critérios estatísticos.

Quanto aos hábitos alimentares, na pesquisa é confirmada a hipótese de uma maior prevalência de obesidade entre a população *offshore*, através da constatação de que entre aqueles que apresentam alteração de peso, a grande maioria relata, em média, mais de cinco quilos de ganho ponderável, independentemente do tempo de embarque. Contribui para isso, também, o sedentarismo. Apesar da afirmação de que os pratos preferidos pela maioria são carnes magras e verduras, os exames médicos periódicos têm revelado um índice preocupante de dislipidemia entre a população.

* Médicos / Assistentes sociais / Psicólogos na plataforma
* Exame psicológico rigoroso na plataforma.
* Embarque somente após os cursos de Salvatagem, Primeiros Socorros, Segurança.
* Alojamento e área de lazer longe do local de trabalho
* Maior remuneração para quem tem maior responsabilidade
* Camarotes com 2 ou 4 pessoas: pessoal do mesmo turno
* Após o embarque ter um dia livre somente para adaptação
* Melhores informações pré-admissionais, supervisão e acompanhamento
* Mudança das escalas de trabalho – 10 X 15 ou 7 X 4
* Melhoria das acomodações
* Banheiro na área de trabalho
* Aumento da idade mínima para embarcar (pessoas mais vividas)
* Evitar cursos durante as folgas
* Treinamento no trabalho com maior tempo
* Frequência maior de trocas de lençóis e toalhas

Figura 7 - Resultado da Entrevista Exploratória – Sugestões do Pessoal Embarcado

Como sabemos, o balanceamento dietético é fundamental para a prevenção das doenças metabólicas do sistema cardiovascular e osteomuscular. Por conseguinte, a Companhia tem envidado esforços para que haja.

- o controle, por profissional especializado, dos cardápios servidos a bordo;
- o acompanhamento médico rigoroso da população embarcada, quanto aos índices lipêmicos e outros fatores de risco coronariano;
- informação contínua aos empregados quanto ao papel da alimentação na saúde.

No que se refere ao transporte aéreo, convém estabelecer medidas que permitam a melhoria da manutenção das aeronaves, divulgando as medidas tomadas e favorecendo, assim, uma maior confiabilidade por parte do usuário. Os hábitos de lazer mais freqüentes na plataforma, durante o tempo livre, são a TV, o vídeo, os jogos de mesa, a leitura de jornais e revistas e o sono, evidentemente. Por conseguinte, a busca de informações sobre o mundo externo, o repouso e o entretenimento com jogos mais leves são os mais procurados pelos empregados.

A empresa utiliza os recursos convencionais de comunicação, como boletins informativos, do tipo **Informando, Dialogando** e, ainda, jornais como o da PETROBRÁS e da Bacia de Campos, como fonte de notícias sobre a instituição, para seus empregados.

Quanto a avaliação de desempenho, a política vigente nas plataformas é orientada de forma a premiar a competência e incentivar o aperfeiçoamento.

Periodicamente são provocadas reuniões sistemáticas na plataforma, por áreas de trabalho e plenárias, com a presença de representantes, a fim de tratar de assuntos que interessem à plataforma como um todo, bem como de necessidades setoriais.

A partir dos dados pesquisados, podemos afirmar que o relacionamento entre os colegas nas plataformas é avaliado como bom. Este relacionamento é travado numa linha de horizontalidade, no âmbito das várias instâncias, cargos e áreas de trabalho. A avaliação é que a competição entre os pares é irrelevante. Na passagem de informações não há má vontade dos colegas, e, nessa avaliação, não interfere o tempo de embarque dos empregados. Pode-se dizer que os fatores que mais determinam a existência de boas relações entre os pares, relacionam-se com a presença do desafio do trabalho e com o risco inerente à atividade, o que imprime uma condição cooperativa nas relações, não raro, evoluindo para o companheirismo e amizade. Este fato ameniza os efeitos da característica básica do regime que é o Isolamento do meio social.

O bom clima existente nas relações horizontais contribui, indubitavelmente, para a permanência dos empregados na plataforma, aparecendo como suporte para a superação de barreiras à adaptação, representadas pela condição de trabalho confinado e pelo desgaste provocado por esse tipo de organização da atividade produtiva.

VII - ASPECTOS RELEVANTES DAS RELAÇÕES FAMILIARES DOS TRABALHADORES *OFFSHORE*



Considerando aspectos de ordem sócio-econômica e familiares, é relevante destacar que os empregados embarcados residem, prioritariamente, fora de Macaé, cidade onde se encontra a base da companhia à qual estão subordinados, em casa própria ou em fase de aquisição, via financiamento.

Após o desembarque e com o deslocamento até a residência, cerca de metade dos empregados leva, segundo sua avaliação, dois dias para se sentir bem disposta.

No que diz respeito à composição familiar, os empregados em geral tem vida conjugal, sendo casados ou não, e apenas uma pequena parcela é separada ou divorciada.

O número médio de filhos é de três, com faixa etária de até dez anos, o que sugere a necessidade de acompanhamento mais próximo dos pais, no que tange ao desenvolvimento emocional, físico e mental, fato que impõe demandas práticas e afetivas.

A renda familiar, de um modo geral, está baseada, fundamentalmente, nos proventos do empregado.

De modo geral, o tipo do relacionamento familiar vivido pelos empregados é harmonioso ou apresenta problemas ocasionais. Ao contrário do que poderia sugerir, devido ao desgaste, não se verificou a inter-relação entre a qualidade das relações familiares e o tempo de embarque.

Na qualificação do relacionamento conjugal, especificamente o sexual, predomina a avaliação entre ótima e boa e não se confirma a hipótese de que o tempo de embarque contribuiria para disfunções nessa área.

Ainda que as respostas evidenciem a predominância de relacionamentos familiares sólidos e equilibrados, é preciso considerar que fatores culturais e psicológicos podem interferir nas respostas de cunho mais íntimo, podendo mascarar possíveis problemas e evitando,

assim, o estabelecimento de relações e associações entre eles.

Dentre as preocupações que ocorrem antes do embarque, destacam-se aquelas relativas à manutenção da família, tais como, contas a pagar, controle das finanças e outras providências.

As alterações, no período que antecede o embarque, são indicadores de adaptação, pois os mais tranquilos e que raramente são acometidos de insônia são os trabalhadores adaptados ao trabalho, ao passo que os empregados que relatam maiores dificuldades de se manterem no regime indicam tensão e dificuldades de sono. Contudo, não se verifica a hipótese de que o momento que antecede o embarque comprometeria a qualidade das relações familiares, apontadas como harmoniosas ou ocasionalmente alteradas.

A ótica do empregado sobre as possíveis alterações na dinâmica do grupo familiar, em decorrência do processo cíclico de afastamento e reinserção no meio familiar, aponta para o fato de que a família tende a enfrentar de modo autônomo os problemas. Predomina a concepção de que esta entende e colabora, ou entende mas tem dificuldade de colaborar, no sentido de diminuir entraves à relação ou equacionar as necessidades ou providências derivadas da manutenção da família.

O comportamento das famílias diante de situações que demandem decisões e providências durante o embarque, é geralmente de consultar pelo telefone ou dar solução por conta própria e, posteriormente, comunicar ao empregado. A atitude predominante é de enfrentar com independência situações que poderiam comprometer a tranquilidade dos empregados na plataforma ou até gerar interrupção do período de trabalho. Este comportamento pouco se altera em relação ao grau de qualidade do relacionamento. Mesmo experimentando relações conflituosas, os empregados avaliam que a família coopera, ainda que em menor grau comparativamente aos que atestam vivenciar relacionamento harmonioso ou apenas ocasionalmente problemático.

De modo geral, o relacionamento pouco conflituoso e o enfrentamento com relativa autonomia das situações que demandem decisões e providências durante o período de embarque, por parte da família, indicam que as posições assumidas por ela não constituem fator que dificulte a permanência do empregado no regime.

Considerando o conjunto de situações familiares de seus empregados embarcados, a empresa tem procurado desenvolver um trabalho junto às famílias, visando a:

- implantação do projeto "Família e Trabalho *OffShore*", que prevê visitas de familiares para conhecimento da realidade de trabalho,

estimulando expressão e avaliação por parte dos visitantes;

- conhecimento das condições de trabalho pelo grupo familiar, através de fitas de vídeos sobre o trabalho *offshore* para serem emprestados aos empregados, em especial aos que residem mais distante da base;
- informativos às famílias, contendo textos selecionados;
- levantamento da visão da família sobre o embarque e suas repercussões, através de pesquisa e opiniões;
- abordagem do tema "Família e o Trabalho no Mar" nos programas de acompanhamento da adaptação do empregado, levantando as possíveis dificuldades e buscando definir estratégias de enfrentamento pelos empregados, através de trabalho grupal conduzido por assistente social e psicólogo.

Como conclusão é importante citar, ainda, três aspectos relevantes:

- 1) a eliminação ou minimização dos aspectos negativos do trabalho *offshore* tem sido um objetivo buscado por todos;
- 2) os cursos de desenvolvimento de supervisão e os círculos de controle de qualidade, periodicamente realizados nas plataformas, têm-se constituído em importantes fóruns para melhoria contínua e **Otimização** do processo de trabalho;
- 3) a **Otimização** é vista como a busca de uma maior eficiência, com o menor custo possível não apenas Econômico, mas também **Humano e Ambiental**.

Finalizando, cabe ressaltar que, embora haja um sentimento generalizado, por parte das pessoas, de que o trabalho em plataforma é mais perigoso que em outras atividades, na verdade, muito embora esta atividade possua características muito peculiares, como as que acabamos de ver, as condições de trabalho são, em geral, muito seguras e a ocorrência de acidentes é rara.

AGRADECIMENTOS:

- à PETROBRÁS por permitir a divulgação deste trabalho;
- à SANDRA MARIN PEREIRA, assessora da Vice- Presidência da BRASPETRO, pela valiosa colaboração fornecendo subsídios para este trabalho;
- à PRAZERES AUGUSTA, pelo apoio, revisão, dedicação e interesse demonstrados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- AMARU, A. C., *Gerência de trabalho de equipe*, São Paulo: Pioneira, 1987.
- CIGNOLLI, Alberto, *Estado e Força do Trabalho*, São Paulo: Editora Brasiliense, 1984.
- DE ALBUQUERQUE, L. G., *Competitividade e recursos humanos*, In Revista de Administração, São Paulo, out/dez de 1992.
- DEJOURS, C., *A loucura do trabalho*, São Paulo, 1988.
- DUTRA, J. S., *Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*, tese apresentada na FEA/USP em 1993.
- LAURELL, Ana Cristina e Noriega, *Processo de produção e saúde*, São Paulo, 1989.
- PEREIRA, S. M. & DIAS, S. T. & SOARES, S., *Perfil do homem offshore*, relatório de síntese e recomendações de projeto de pesquisa, PETROBRÁS, Macaé, dezembro de 1991.
- PETROBRÁS; *O petróleo e a PETROBRÁS em perguntas e respostas*; Serviço de Relações Institucionais da PETROBRÁS, junho de 1995.
- RUTENFRANZ, J. & KNAUTH, P., *Schichtarbeit und nachtarbeit bayerisches saatsministerium fur arbeit und sozialordnung*, Munchen, 1987.
- TONNIES e outros; *Dialética da Família*, São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.
- VERAS, Renato e outros, *Saúde e trabalho no Brasil*, Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1983.