



Trabalho feminino no setor *offshore* na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho

Women's work in offshore sector at Campos Basin-RJ: Perception of female workers and strategies used in the time management of life and work

Anete Ribeiro da Gama Barbosa^{1,2}
Denise Alvarez^{3,4}

Resumo: Desde a revolução industrial há mulheres no mercado de trabalho em funções que implicam trabalho noturno e em turnos não usuais e grande disponibilidade de horário. Os homens, porém, não aumentaram sua participação no trabalho reprodutivo. Essa constatação coloca em foco a dificuldade em harmonizar vida profissional e vida familiar e doméstica. O texto analisa as relações entre vida familiar e vida profissional de trabalhadoras *offshore* da Bacia de Campos – RJ e, para isso, foram entrevistadas 15 mulheres que atuam em funções técnicas eminentemente masculinas. Os resultados revelaram adiamento das reflexões sobre maternidade ou planejamento para engravidar após conseguir trabalho em terra, dificuldades em harmonizar vida familiar e trabalho *offshore*, a consideração do exercício nesse tipo de trabalho como temporário. As escolhas feitas pelas trabalhadoras em diferentes fases da vida pessoal e profissional são orientadas por valores, que não são estáticos e estão em constante debate e confronto com a realidade. Embora a maioria das entrevistadas fosse jovem, solteira e sem filhos, há algumas casadas e com filhos que “organizam a vida de acordo com o embarque” e precisam de uma boa infraestrutura em terra para continuar nessas funções.

Palavras-chave: Trabalho e gênero; Trabalho *offshore* feminino; Organização do trabalho; Relações de trabalho.

Abstract: *Since the Industrial Revolution women have occupied positions in the job market that involve shiftwork and a wide availability for time shifts. Men, however, have not increased their participation in reproductive work. These findings evidence the difficulty of harmonizing work, family and home life. The text analyzes the relationships between the family life and professional life of women workers in the offshore at Campos Basin - RJ. To this end, 15 women who work in technical eminently masculine functions were interviewed. The results revealed the postponement of reflections on motherhood or planning to become pregnant after getting a job on land, difficulties in harmonizing family life and offshore work, and that these workers consider that work situation as a temporary way of life. The choices made by women workers at different personal and professional stages of life are oriented by values that are not static and that have been in constant debate and confrontation with the reality. Although most of the respondents were young, single and childless, there are some married women with children who “organize their lives according to boarding” and need a good infrastructure on land to continue in those functions.*

Keywords: *Work and gender; Women's offshore employment; Work organization; Work relationships.*

¹ Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios & Meio Ambiente – Latec, Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói, RJ, Brasil, e-mail: aneteribeiro@yahoo.com

² Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense, Campos Guarus, Campos dos Goytacazes, RJ, Brasil.

³ Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói, RJ, Brasil, e-mail: alvarez.dena@gmail.com

⁴ Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios & Meio Ambiente – Latec, Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói, RJ, Brasil

Recebido em Set. 2, 2014 - Aceito em Jun. 23, 2015

Suporte financeiro: Nenhum.

Este estudo é resultado de uma dissertação de mestrado.

1 Introdução

1.1 Tempo e trabalho: dramáticas das negociações

No século XXI, nas sociedades capitalistas ocidentais, as pessoas vivem um aumento das atividades laborais e culturais e uma diversificação dessas atividades como resposta às exigências impostas pela sofisticação tecnológica e intensidade dos deslocamentos (Bandeira, 2010). Assim, da mesma maneira que é necessária uma constante atualização para se manter no mundo do trabalho, também surgem novas demandas nos planos de vida social e familiar. Homens e mulheres correm para trabalhar, para se formarem e se atualizarem, para cuidarem da saúde e educar os filhos, para prover a subsistência e para exercerem sua cidadania. Entretanto, um dia e uma noite continuam durando 24 horas, mas as pessoas se veem pressionadas a realizar um número maior de atividades.

Os anos 90 foram marcados por grandes transformações no mundo do trabalho, com “novos modelos de produção”, reestruturação produtiva e terceirizações, no bojo da globalização (Hirata, 2001). Nesse contexto, a avaliação e a mensuração do trabalho passaram a considerar mais os resultados obtidos do que o cálculo de horas trabalhadas, exigindo maior envolvimento do trabalhador. Isto implicou também trabalho em horários irregulares e não usuais, o que, segundo Martinez (2007), torna mais pertinente a noção de *disponibilidade temporal* que representaria, talvez de maneira mais adequada, as tentativas de sincronização entre atividades produtivas e processos de diferenciação do assalariado.

De tal forma que, o atendimento às demandas do mercado, às necessidades de produção 24 horas, tais como, retorno de investimento em equipamentos, problemas de custos relacionados à interrupção de produção ou aumento do volume de produção exigem trabalhadores disponíveis em diferentes horários. Essa distribuição temporal ocupa horários noturnos e revezamento em turnos que não consideram feriados e datas comemorativas. Esperam-se trabalhadores atentos às necessidades da organização, mesmo que isto comprometa os momentos dedicados à vida privada. Como o tempo de trabalho é ditado pela necessidade da organização, há diferentes tipos de contrato. O trabalhador precisa, então, fazer a gestão dos tempos de vida familiar e vida profissional, considerando a supremacia da última. Isto coloca-o em situações conflituosas, que podem ser percebidas na atividade e nas construções de saúde do *corpo-si* (Durrive & Schwartz, 2010), que abarcam tanto o plano físico, como o psíquico e o social. Essa ecologia temporal está presente nos mundos do trabalho incluindo o trabalho feminino *offshore* (Alvarez, 2010).

Considerando-se que é de fundamental importância para o bem-estar da sociedade, haver quem se ocupe do trabalho reprodutivo (relacionado à higiene, alimentação, vestuário, cuidado com crianças e idosos e outras atividades domésticas), a entrada da mulher no mercado de trabalho trouxe modificações para a organização da vida familiar e provocou reflexões sobre a organização do trabalho. Como gerir os tempos da vida profissional e da vida privada se homens e mulheres trabalham, têm famílias e necessitam de algum tempo dedicado ao autocuidado e ao cuidado de pessoas da família?

Tendo em mente essa questão, o objetivo principal do estudo que deu origem a este artigo foi compreender como um grupo de mulheres na indústria petrolífera *offshore* na Baía de Campos percebe a relação entre sua vida profissional e sua vida familiar, atuando num setor e função que, segundo as autoras, parece terem sido pensados no masculino. Ancoradas no eixo norteador do conceito de atividade e na perspectiva ergológica para a análise do trabalho, procurou-se apreender quais *usos de si* fazem essas trabalhadoras e quais estratégias de vida desenvolvem e implementam para poder trabalhar embarcadas. Neste artigo, problematizam-se as questões de gênero inerentes à divisão sexual do trabalho nesse grupo e identificam-se as estratégias necessárias para gestão do tempo e da vida (profissional e familiar) impostas pelo regime de embarque *offshore*.

2 Fundamentação teórica e contexto do estudo

2.1 Trabalho produtivo e trabalho reprodutivo

O trabalho reprodutivo continua sendo realizado principalmente pelas mulheres, apesar de sua crescente participação no mercado de trabalho. Segundo Melo & Castilho (2009), a partir de dados do PNAD/IBGE – 2005, no Brasil, 91% das mulheres ocupadas declaram executar tarefas domésticas em contraposição a 51% dos homens. O estudo afirma que o diferencial de horas médias dedicadas a estas tarefas cai à medida que aumenta o grau de instrução de ambos e ressaltam a importância do trabalho reprodutivo no bem-estar da sociedade. Cyrino (2009) contribui com esta discussão, ao afirmar que além de atividades de limpeza e arrumação, o trabalho doméstico inclui a socialização de crianças e a manutenção dos laços familiares. Utilizando grupos focais compostos por trabalhadores(as) de diferentes profissões, aposentados e donas de casa, a pesquisa constata que, para os homens, o trabalho é uma atividade estruturante e central em suas vidas, sendo as tarefas domésticas consideradas acessórias. Já as mulheres sentiam-se responsáveis por diferentes

tarefas, não reservando tempo para relaxamento e lazer. A autora frisa incoerência entre discurso e prática, em que igualdade de gênero aparece como compromisso apenas no discurso.

Segundo Hirata & Kergoat (2007), o trabalho doméstico não é considerado nas sociedades mercantis, que exigem o envolvimento pessoal do(a) trabalhador(a), comprometendo o tempo que seria dedicado às atividades reprodutivas. Assim, para estar disponível para o trabalho, as mulheres precisam que outras pessoas se ocupem das atividades domésticas. Constatam novas configurações da divisão sexual do trabalho, identificando um novo modelo de “conciliação” entre as esferas doméstica e profissional: a delegação. O aumento do número de mulheres bem-qualificadas e bem-remuneradas só é possível porque há também um aumento do número de mulheres de baixa qualificação, com baixos salários, que assumem os serviços domésticos nas residências das primeiras (designadas, pelas autoras, como “empregadoras”). Delegando as atividades domésticas para outras mulheres, as mulheres empregadoras ficam disponíveis para as demandas das empresas. Esta delegação contribui também para pacificar as relações sociais dos casais e das empresas, o que, segundo as autoras, não ajuda a avançar na luta pela igualdade, pois funciona como um mascaramento. O trabalho reprodutivo continua sendo atribuído a mulheres e não sendo valorizado, induzindo à criação de uma “relação de classes” entre as mulheres. O estudo cita particularmente a “relação de classes” entre as mulheres empregadoras dos países europeus e as mulheres em situação precária, sejam imigrantes ou dos próprios países do norte. Observam ainda que este fenômeno surge também em países emergentes como o Brasil.

Vieira & Amaral (2013) realizaram um estudo sobre a tripla jornada de mulheres brasileiras de classe média que são mães, trabalham e cursam uma pós-graduação. No estudo, a empregada doméstica é fundamental neste processo, constatando também no Brasil, o processo de “conciliação” por meio da delegação (Hirata & Kergoat, 2007).

O fato é que, para que o trabalho produtivo aconteça, é necessário um tempo dedicado ao trabalho reprodutivo ou outras pessoas que se encarreguem de fazê-lo. Diversos estudos (Hirata, 2002; Nogueira & Castelhana, 2012; Rotenberg, 2012; Melo & Castilho, 2009) apontam para a necessidade de se considerar amplos aspectos da vida nas discussões sobre o trabalho, pois o tempo de trabalho não é algo separado da vida do trabalhador. Há necessidade então que se compreendam as relações entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Isso exige enxergar no trabalhador um ser humano em suas múltiplas dimensões, o que nos conduz a concordar com Brito et al. (2012) quando afirma a importância do

estudo das relações de gênero, trabalho e uso do tempo, pelo fato de elas alimentarem as discussões sobre políticas sociais voltadas para a reprodução social, associando-se às atividades de organização domiciliar, de lazer e de sono.

Hirata (2002), referindo-se à gestão da mão de obra em empresas japonesas, observa a relação entre organização familiar e organização da empresa. Destaca que somente os modos de organização da família e as relações predominantes entre o casal tornam possíveis algumas práticas de gestão da mão de obra. Figueiredo & Alvarez (2011) já haviam sinalizado essa necessidade na gestão do trabalho na multinacional do petróleo na área de perfuração e perfilagem de poços, a empresa Schlumberger. Sabendo das dificuldades para manter profissionais sob um regime de trabalho dessa natureza, a empresa garante condições para que os profissionais possam ter sua atenção e energia voltadas exclusivamente para o trabalho. Para isso, disponibiliza infraestrutura para dar suporte às mais variadas demandas, criando um setor voltado inteiramente para a resolução dos afazeres pessoais cotidianos das equipes de campo. Assim, as contas a pagar chegam diretamente para este setor, que se transforma numa espécie de “apoio familiar” para os profissionais. A empresa monta um arranjo que aproveita ao máximo o potencial de seus funcionários, o que também passaria por manter um aproveitamento do tempo vivo fora do espaço produtivo e obter uma certa “capitalização do descanso”. Tentativa de ampliação do controle ininterrupto que se dá na esfera da produção para a esfera da reprodução social. Para melhor compor com este arranjo, os trabalhadores utilizam dois celulares e um rádio que permanecem ligados para qualquer emergência que implique a interrupção do descanso, ou das férias, se a urgência for imperiosa.

As funções que exigem que o trabalhador se afaste da residência e da família por noites e dias consecutivos, que esteja disponível para se deslocar aos locais de trabalho sempre que a organização necessite, supõem que o trabalhador não é responsável pelo cuidado dos filhos, por exemplo, e que a família pode prescindir de sua presença a qualquer momento, sem necessidade de planejamento prévio de horários e atividades domésticas. Tradicionalmente, os homens no papel de principais provedores, assumiam funções em organizações com essas características (altos executivos de multinacionais, policiais, bombeiros, petroleiros etc.). Parece-nos que esses esquemas de horário têm sido pensados no masculino, desconsiderando a necessidade do trabalho reprodutivo, que, como vimos anteriormente, é primordialmente atribuído às mulheres nas sociedades contemporâneas mercantis. O que nos leva a concordar com Daniel (2009) quando afirma que, para as embarcadas, assumir funções no trabalho que exigem ausência contínua do núcleo familiar

impele-as não apenas à escolha de uma carreira ou profissão, mas também a escolhas no âmbito de seus relacionamentos amorosos e familiares.

A feminização de algumas profissões provoca reflexões sobre a organização dos tempos de trabalho. Nogueira & Castelhana (2012), em estudo sobre gestão do tempo com mulheres motoristas de ônibus e policiais, perceberam que estas constroem percursos profissionais alternativos, distintos dos percursos dos homens. Em profissões pensadas no masculino e supondo total disponibilidade para o trabalho, as mulheres costumam abdicar de uma carreira mais favorável em prol de uma disponibilidade possível. Assim, legitimam formas de gestão do tempo e carreira e provocam reflexões sobre a organização do trabalho também para os homens. A esse respeito, Brito (1999) levanta questões pertinentes sobre a possibilidade de as condições de trabalho das mulheres interferirem também nas dos homens. Segundo ela, a inexistência da voz feminina nos movimentos de trabalhadores pode significar perda irreparável para a compreensão dos problemas que atingem a todos.

2.2 Selecionando alguns conceitos importantes para o estudo

Para o entendimento deste artigo, considera-se importante apresentar alguns conceitos oriundos dos referenciais teóricos utilizados (Ergologia, Ergonomia da Atividade) que foram operacionalizados durante o estudo das trabalhadoras *offshore*.

A Ergologia, que pode ser entendida como uma perspectiva de vida e de análise do trabalho, se interessa pelo trabalho real, pela atividade. Nesse sentido, está alinhada aos princípios que regem a Ergonomia da Atividade (Guérin et al., 2001; Duraffourg, 2010; Falzon, 2007). Pode-se dizer de forma sintética que suas bases provêm do cruzamento de três acontecimentos, ou da influência direta de três médicos (Canguilhem, Wisner e Odonne), como afirma Schwartz em suas palestras e nos apresenta Brito (2011, p. 479-480).

Veremos que ela provém de uma linhagem materialista (passando por Marx) e emerge no cruzamento de três importantes acontecimentos: as repercussões da reflexão de Georges Canguilhem a respeito do que é a vida e a saúde; a descoberta [...] da defasagem entre trabalho prescrito e realizado; os encaminhamentos do modelo operário italiano (MOI) de luta pela saúde.

Destacando um dos três médicos, Brito (2011, p. 481), explica que a relação homem-meio (e também a relação homem-trabalho) está no centro do conceito de saúde de Canguilhem.

Canguilhem contribuiu de forma decisiva para uma concepção de saúde associada ao “meio” [...] Em suas palavras, o meio é sempre infiel (instável,

adverso), sendo a saúde uma margem de tolerância a essas infidelidades e a capacidade dos indivíduos (individual e coletivamente) de criarem novas normas [...], ou seja, de agirem sobre o meio.

Não se deve, entretanto, considerar essa infidelidade aprisionadora ou sem alternativas. Ela pode ser gerida, justamente pelas pessoas, conduzindo a novas alternativas e à produção de saúde. Isso significa que nem sempre as prescrições são suficientes ou pertinentes e que em toda situação de trabalho e de vida surgem infidelidades não previstas.

[...] essa infidelidade deve ser gerida. E gerida não como uma execução (neste caso diríamos que o meio é fiel), mas como um “uso de si”. Ou seja, é preciso fazer uso de suas próprias capacidades, de seus próprios recursos e de suas próprias escolhas para gerir essa infidelidade, para fazer algo. Isso é o que chamo de “vazio de normas”, porque aí as normas antecedentes são insuficientes – visto que não há somente execução. (Duc et al., 2010, p. 190)

Segundo os princípios da Ergologia, em consonância com a Ergonomia, no trabalho ocorrem imprevistos e variabilidades, tanto relativas ao meio como às pessoas, que exigem adequações e criatividade do trabalhador para atingir os objetivos. Imperiosa é então a necessidade de “ir ver de perto” como cada um vive e tenta recriar sua situação de trabalho (Abrahão et al., 2009).

Na mesma obra, Duc et al. (2010) apresentam quatro proposições ergológicas para que se pense o trabalho: 1) deve-se considerar a existência permanente de uma distância entre o prescrito e o real; 2) o conteúdo da distância é sempre parcialmente ressingularizado, pois não há como saber, com antecedência, qual será essa distância, portanto é preciso ir a campo para ver, inclusive discutindo com a pessoa que trabalha; 3) a distância remete à atividade do *corpo-si*, entidade que racionaliza e se incumbe de um universo complexo de arbitragens complicadas, do mais biológico ao mais cultural; 4) a distância remete a um debate sobre os valores, pois o trabalhador faz escolhas em função de critérios e valores, existindo debates de normas no interior da atividade de trabalho, de valores internos e também de ordem social.

Nas palavras do autor, o trabalhador faz *uso de si* para gerir o trabalho. *Uso de si* pelos outros, dentre outros motivos, porque ele deve atender a inúmeras normas e prescrições. Fará também *uso de si* por si, pois essas normas serão insuficientes para responder a todos os imprevistos que sempre surgirão, por mais que se planeje o trabalho. Finalmente, ele evocará ainda seus próprios recursos: sua formação, sua experiência, seu corpo, seus sentidos, suas sensações momentâneas... enfim, uma miríade sinestésica, cognitiva, cultural que o autor denomina como *corpo si*. Nesse movimento são feitas escolhas em que o(a)

trabalhador(a) evoca seus valores. Essas escolhas são feitas envolvendo corpo, raciocínio, memória, valores, tudo ao mesmo tempo e, muitas vezes, o trabalhador não sabe explicar, de imediato, o motivo de ter feito determinada escolha, necessitando de tempo e reflexão para compreendê-la.

Duc et al. (2010) utilizam o termo *dramáticas do uso de si* para realçar a grandeza, ou mesmo algo de drama, nesses *debates de valores* que ocorrem quase imperceptivelmente. Ressalta a importância de que não se considere a palavra *dramática* sinônimo de tragédia e sim de *drama*, ou seja, em que se tece história. Quando se pergunta “quem raciocina aqui?”, Schwartz responde: “[...] esta entidade que racionaliza é o *corpo-si*, ou seja, alguma coisa que atravessa tanto o intelectual, o cultural, quanto o fisiológico, o muscular, o sistema nervoso.” (Duc et al., 2010, p. 44). O autor explica que há, ao mesmo tempo, debates consigo mesmo e debates de ordem social (o bem viver juntos), podendo haver crises e conflitos. Afirma ainda que, ao olhar as situações de trabalho, a Ergologia considera o *ponto de vista do trabalho*, pois não se pode conhecer uma situação de trabalho sem ter acesso à experiência dos trabalhadores. Essa perspectiva no olhar orientou o estudo que é apresentado neste texto.

2.3 Caracterizando o trabalho na indústria petrolífera *offshore* na Bacia de Campos

A Bacia de Campos, localizada na região sudeste brasileira, é a maior bacia de petróleo do País. É a principal área sedimentar já explorada na costa brasileira, se estendendo das imediações de Vitória – ES até Arraial do Cabo – RJ, numa área de aproximadamente 100 mil quilômetros quadrados. No primeiro trimestre de 2014, a Bacia de Campos foi responsável por 74,93% da produção de óleo e LGN no Brasil. O total de empregados da Petrobras no Brasil é de 78.595, sendo cerca de 52.900 na região sudeste (Petrobras, 2013, 2014).

Uma das características da indústria petrolífera é seu processo ininterrupto e contínuo, que exige que os trabalhadores se revezem em turnos ininterruptos de revezamento e, no caso do *offshore*, convivam durante 14 dias com a equipe de trabalho em regime de confinamento em alto mar. Este isolamento tem repercussões sobre a vida familiar e social (Alvarez et al., 2010), pois esta organização do trabalho supõe uma organização familiar e doméstica que prescindia da presença do(a) trabalhador(a) por 14 dias consecutivos, em períodos regulares. Há ainda outras escalas de trabalho, sempre com afastamento por dias consecutivos e confinamento em alto mar.

As características da organização do trabalho na indústria petrolífera *offshore* fazem com que esta atividade não seja adequada a todos os trabalhadores.

Um exemplo disso é o regime de trabalho noturno e em turnos que contrariam os ritmos biológicos e têm repercussões sobre a saúde e a vida familiar e social. Por isso mesmo é remunerado de maneira diferenciada. No entanto, é provável que alguns trabalhadores apresentem dificuldades com a organização do trabalho, mas aí permaneçam por necessidade financeira.

No trabalho *offshore* há predominância de trabalhadores do sexo masculino. Entre as mulheres, há predominância de jovens, solteiras e sem filhos (Daniel, 2009). Esses aspectos nos fazem depreender que esta atividade exige determinados arranjos familiares e estruturas em terra que podem não ser viáveis para todas as pessoas. Assim, os(as) trabalhadores(as) que permanecem na indústria petrolífera *offshore* criam possibilidades de adaptação para esta organização do trabalho, ou nela permanecem temporariamente.

É preciso considerar, porém, que, para alguns(mas) trabalhadores(as), os recursos advindos deste trabalho são indispensáveis e o sofrimento provocado por esta organização do trabalho vai se tornando, a cada dia, mais difícil de suportar. Nestes casos, o risco de adoecimento é considerável. Por outro lado, há também pessoas com ambição financeira e menor apego às relações familiares, além de gosto pela aventura e pelas tecnologias avançadas. Estas pessoas, embora possam também apresentar sintomas subclínicos devido aos mecanismos de defesa utilizados (Losicer, 2004), suportarão melhor o trabalho na indústria petrolífera *offshore*, podendo nele permanecer por muitos anos.

Castro (2013), analisando o processo de trabalho em plataformas marítimas na Bacia de Campos segundo a perspectiva da psicologia do trabalho, afirma que o tempo de trabalho, a vida e os ganhos dos trabalhadores são ambíguos, assimétricos e dissociados. Os entrevistados dizem que, quando embarcados, contam os dias de acordo com seu período de trabalho, e não com o calendário. Então, “é o primeiro dia” ou “faltam 4 dias” são expressões comuns para contar o tempo nas plataformas. É como se suas vidas estivessem paradas por 14 dias, mas sabem que o mundo continua “lá fora” e terão que se adaptar, quando desembarcarem, aos 14 dias que não viram. Percebem estes 14 dias como um tempo que demora a passar e os 21 dias de folga como muito rápidos. Afirmam que fica difícil se adaptarem a um “trabalho normal”, pois percebem que têm “duas vidas” (sobre esses aspectos, conferir também Losicer, 2004). As “distintas vidas” causam atritos, trazem dificuldades de adaptação, por exemplo, ao ritmo das atividades e refeições em casa, que são diferentes do ritmo existente na plataforma. O autor ressalta que os trabalhadores *offshore* percebem os ganhos advindos da profissão de forma ambígua, convivendo com o sentimento de realização e a sensação de perda: sentem que ganham bem, mas

“perdem sua vida”. Os episódios relativos à saúde mental no ambiente de trabalho são recorrentes e o planejamento da vida pessoal se torna difícil. Além disso, a folga do trabalhador se dá no contexto de convivência com familiares que trabalham e estudam em ritmos mais regulares, o que pode gerar conflitos e dificuldades de convivência. Assim, dificilmente esta atividade poderia ser adaptada a todas as pessoas, apesar de oferecer um rendimento salarial diferenciado que é almejado por muitos, mas que não é compatível com a saúde no trabalho para tantos outros (Figueiredo et al, 2007; Leite, 2009).

2.4 Mulheres no setor *offshore* na Bacia de Campos

Na Petrobras, do total de 23.329 empregados de nível superior, 4.822 (20,67%) são mulheres. Nos cargos de nível médio, do total de 39.363 empregados, 5.060 (12,85%) são mulheres. As empregadas têm direito a 6 meses de licença maternidade e, devido ao Acordo Coletivo de Trabalho 2013, a licença paternidade estendeu-se para 10 dias (Petrobras, 2013).

O relatório de sustentabilidade 2012 informa maior proporção de mulheres na região sudeste, 17,18%, onde se localiza a Bacia de Campos. Nas regiões sul, norte, centro-oeste e nordeste, as mulheres representam, respectivamente, 13,24%, 12,23%, 14,92% e 13,07% dos empregados. O relatório não especifica quantas trabalham embarcadas (Petrobras, 2012).

Segundo a Revista Imagem (Revista do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense) (Sindipetro – NF, 2012) do primeiro trimestre de 2012, 2.176 mulheres trabalham em áreas operacionais na Bacia de Campos, em plataformas ou no Terminal de Cabiúnas, somando empregadas diretas e contratadas. A revista não informa o número de mulheres embarcadas, apenas o total das áreas operacionais.

Pela Lei de Acesso à Informação, em consulta realizada em 29/7/2013, foram obtidas informações sobre o número de mulheres que trabalharam embarcadas nos anos de 2002, 2007 e 2012, no quadro efetivo da Petrobras, na Bacia de Campos. As informações apontaram que entre 2002 e 2007, houve um aumento de mais de 300% no número de mulheres embarcadas. Entre 2007 e 2012, este número continuou em ascensão, aumentando mais de 50%. Vale lembrar que estes dados se referem apenas às efetivas. Há um número bem maior de trabalhadoras contratadas. Quem são estas mulheres? As pesquisas no setor petrolífero não costumam dar visibilidade à presença feminina. No Brasil, encontrou-se apenas a dissertação de Daniel (2009) contemplando a presença de mulheres em plataformas de petróleo, que entrevistou 15 trabalhadoras, sendo 10 solteiras, 1 separada e 4 casadas. Entre estas últimas, 3 eram casadas com petroleiros. Apenas 3 tinham filhos

(1 solteira e 2 casadas). As que tinham filhos gostariam de trabalhar em terra, mas viam o salário obtido nos embarques como uma alternativa para gerar renda para suas famílias e garantir o sustento dos filhos. A pesquisadora observou que as mulheres que não têm filhos acreditam que o trabalho doméstico pode ser compartilhado, mas o cuidado com os filhos, não. As que pretendem ter filhos planejam trabalhar em terra. Embora a maioria aponte dificuldades de conciliar vida social e trabalho *offshore*, percebeu-se também satisfação e orgulho com o próprio trabalho.

Para a maioria das mulheres entrevistadas por Daniel (2009), a oportunidade de trabalhar na indústria petrolífera *offshore* surgiu inesperadamente e foi avaliada como uma boa oportunidade profissional. Os depoimentos colhidos pela autora, e também no presente estudo, revelam que as mulheres vêm desbravando espaços historicamente masculinos e permitem uma comparação à observação feita por Bruschini (2007). A autora observou que até os anos 70, a entrada da mulher no mercado de trabalho teve como pioneiras as jovens, solteiras e sem filhos. Casamento e maternidade afastavam a mulher das atividades profissionais. No final dos anos 70, gradualmente, a maternidade e o casamento foram deixando de afastar a mulher do trabalho formal. Quanto ao mundo *offshore*, os estudos ainda mostram a predominância de jovens, solteiras e sem filhos entre as trabalhadoras. Considerando-se as peculiaridades do trabalho *offshore* e seus efeitos sobre a vida familiar, vale lembrar as reflexões de Brito (1999), com relação a situações, levantadas pelas mulheres, que afligem também os homens. Afinal, as famílias têm homens e mulheres e pensar a organização do trabalho, tendo em conta questões consideradas femininas, pode favorecer trabalhadores de ambos os sexos.

Na indústria petrolífera, a pequena, em relação ao número de homens, mas crescente participação feminina no setor, revela surpresas. No Reino Unido, Debney (2008) observou que as engenheiras *offshore* enfrentam dificuldades em conciliar vida familiar e trabalho. Depois do casamento, os colegas do sexo masculino prosseguem a carreira no mar, mas elas ocupam uma posição indesejada em terra.

3 Metodologia

A revisão bibliográfica feita para o estudo que originou esse artigo procurou conhecer e aplicar os conceitos da Ergologia considerados operacionais para o tema (dramáticas de uso de si, corpo si, debate de valores e debate de normas) além de analisar estudos sobre trabalho e gênero. Buscou ainda dados e documentos sobre a mulher no mercado de trabalho e sobre a participação feminina na indústria petrolífera *offshore* em geral e na Petrobras. A escassez de dados sobre mulheres em plataformas de petróleo evidencia

a necessidade de novos estudos que façam face à realidade do trabalho.

O caráter interdisciplinar da perspectiva ergológica e a compreensão do trabalho a partir do *ponto de vista do trabalhador* e da atividade demandam uma abordagem qualitativa. Tendo essas premissas em mente, os aportes metodológicos utilizados procuraram maior aproximação do trabalho real. Isto se deu por intermédio de métodos indiretos, via participação das trabalhadoras em discussões planejadas para isso, onde se valorizou sua experiência acumulada ao longo dos anos, seu saber-fazer, seus conhecimentos que emergem no curso da atividade. A atividade foi o conceito central que possibilitou o olhar sobre as dimensões subjetivas da ação e permitiu compreender o trabalho como um lugar permanente de elaboração de estratégias, de microescolhas, de debate de normas e valores. Isso porque no trabalho o sujeito é colocado diante de diferentes racionalidades e valores (Figueiredo & Alvarez, 2011). Esse tipo de abordagem coaduna-se também com Minayo (2008, p. 24), que afirma que “[...] o universo das investigações qualitativas é o cotidiano e as experiências do senso comum, interpretadas e reinterpretadas pelos sujeitos que as vivenciam.” Tendo essa orientação como norte, a metodologia utilizada foi um estudo exploratório transversal.

Como fonte primária básica, foram analisados os materiais oriundos do projeto de pesquisa intitulado “Trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera *offshore* na baía de Campos (RJ)” desenvolvido pelo Núcleo de Estudos em Inovação, Conhecimento e Trabalho (NEICT), desde 2003, em parceria com o Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense (Sindipetro NF). Ao longo dos anos já recebeu apoio da Faperj, Capes e recebe bolsas Pibic do CNPq. Em síntese, o objetivo geral desse projeto é analisar as condições em que se desenvolve o trabalho dos “petroleiros” - termo que aqui designa tanto os profissionais concursados (funcionários próprios) quanto os profissionais terceirizados, na Baía de Campos (região norte do Estado do Rio de Janeiro) - bem como discutir sua relação com a saúde e a segurança no trabalho. Ancorado em uma demanda sindical do setor de saúde do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense, SINDIPETRO-NF, que pretendia conhecer e analisar melhor os problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho *offshore*, o projeto tem se desenvolvido, desde 2002, gerando resultados como 4 seminários comuns, 7 monografias de final de curso, 4 dissertações de mestrado, 2 relatórios de pesquisa, diversos artigos científicos e um livro (Figueiredo, 2012). O estudo que originou este artigo se insere nesse escopo.

Durante a vigência do projeto de pesquisa, assim como no levantamento de dados do estudo aqui apresentado, não foi possível observar a atividade

de trabalho nas unidades de serviço das plataformas e dos campos de extração de petróleo devido aos múltiplos empecilhos que dificultavam o embarque nas unidades marítimas (liberação para o trajeto via helicópteros, carência de vagas nos camarotes de pernoite, negociações difíceis com a gerência da Petrobras). Pode-se, no entanto, apreender o funcionamento geral dos processos de extração petrolífera, assim como ter contato com situações problemáticas mobilizando uma “comunidade ampliada de pesquisa” (CAP), tendo como inspiração os contributos em intervenções anteriores (Athayde et al., 2003; Brito & Athayde, 2003; Athayde, 2011). As CAPs são, de alguma maneira, inspiradas na Comunidade Científica Ampliada, de Oddone, definidas a seguir. No projeto de pesquisa, essa CAP envolveu, no período de maior implicação, os “pesquisadores diretos” (coordenadores do projeto), o “grupo sindical” (demandante) e um “grupo de trabalhadores diretamente interessados” (contatados via direção sindical), além de um “pesquisador indireto” (acompanhando a pesquisa sem participação direta e sistemática no campo e com outra formação acadêmica).

O estudo das mulheres em trabalho *offshore*, alinhou-se a essa perspectiva, operando com dispositivos de interação que dinamizassem a relação entre diferentes saberes (o conhecimento científico e a experiência da prática). Ou, dito de outro modo, que fizessem dialogar (sinergicamente) os saberes disciplinares (1º polo) com os saberes investidos na atividade (2º polo), considerando ainda a criação da possibilidade de articulação entre o encontro e o confronto desses dois polos e que pode ser denominada como uma preocupação ética e epistêmica (3º polo), conforme a démarche ergológica e o dispositivo dinâmico de três polos (Durrive & Schwartz, 2010). Inspirado na Comunidade Científica Ampliada (CCA), criada por Oddone, em que os operários eram “sujeitos” da produção do conhecimento junto com “especialistas de diferentes disciplinas” científicas, Schwartz e seu grupo, desde a década de 1980, vêm trabalhando com uma adaptação desse dispositivo. Para eles, além do registro de dois polos (‘especialistas’ e trabalhadores militantes), havia um terceiro, operado, naquele caso, pelo sindicato. Assim, propõe o Dispositivo Dinâmico de Três Polos para os estudos do trabalho, em que o primeiro polo é o das disciplinas científicas que têm como objeto de estudo o trabalho, o segundo é o das forças de convocação e validação (dirigentes, profissionais, representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes etc.), o terceiro é a exigência ética, epistemológica e de desenvolvimento no campo da (re)produção de saberes que considera o papel político da transformação e permite a materialização do processo social (Athayde & Brito, 2011).

Isso foi possível porque entende-se o trabalho como experiência vital, constituinte da espécie humana ao

longo de sua existência, inclusive no plano psíquico. Prioriza-se então a ótica daqueles que vivem o cotidiano do trabalho e, para isso, o diálogo é preparado a partir de um dispositivo dialógico fabricado com essa finalidade. O papel do pesquisador, nesse caso, é dar suporte para que o trabalho seja analisado pelos seus protagonistas. Esse movimento traz singularidade para cada atividade dialógica (França, 2007) que se dá no decorrer da pesquisa (Alvarez et al., 2015).

Tendo essa perspectiva de método, foram feitas entrevistas semiestruturadas, isto é, conduzidas a partir de um roteiro básico em forma de tópicos. A característica-chave desse tipo de entrevista é sua flexibilidade, ficando a critério do entrevistador avaliar a necessidade de possíveis adaptações no decorrer do evento. A escolha por essa técnica visou diminuir os riscos de condução da visão das entrevistadas por meio de perguntas fechadas, carregadas de pressuposições, permitindo que as entrevistadas colocassem a problemática em termos diferentes daqueles propostos pelas pesquisadoras (França, 2003).

Procurou-se ter em mente também a perspectiva de Rocha et al. (2004), que questionam o modo como a técnica de entrevista é tratada em livros sobre metodologia de pesquisa no Brasil. Os autores destacam certo número de obras em que a definição de entrevista pressupõe uma concepção de linguagem como espelho da realidade. Observam que, não raro, nesses trabalhos, o gênero de discurso entrevista é definido como ferramenta que permite a imediata captação da informação desejada. Nos exemplos selecionados, o entrevistado é tomado como “informante” que sabe aquilo que o entrevistador precisa saber. Essa concepção é acompanhada da crença de que o que é dito por esse informante equivale a uma informação com valor de verdade (Alvarez et al., 2015).

De acordo também com França (2007), procurou-se trabalhar com a noção de *atividade dialógica*, em que buscou-se agir a fim de mudar o estatuto do sujeito (“as entrevistadas”) construindo pontes para que ele se investisse no diálogo como sujeito da análise. O objetivo de que o(a) trabalhador(a) tome para si a tarefa de interpretar o trabalho é que permite que uma entrevista possa se transformar em um gênero de atividade de um novo tipo. Assim, as sequências de atividade de diálogo que realizamos foram nomeadas de “entrevista”. Compreendemos, no entanto, como Rocha et al. (2004) e França (2007), ser necessário explorar as consequências da natureza polifônica da linguagem, no que tange a esse gênero, tarefa a ser encarada em outro momento.

O método utilizado não pretendeu ser uma entrevista clínica, mas certamente, no esforço de instaurar um novo enquadre dialógico, a atividade de diálogo empreendida não se restringiu a retirar conteúdos a respeito da experiência das

trabalhadoras. O objetivo foi, antes sim, o de criar um certo estranhamento, provocar a controvérsia, de modo que as trabalhadoras encontrassem meios de desenvolver o diálogo com as pesquisadoras. Isso que denominamos “provocar atividade no diálogo”, vem sendo também experimentado por outros pesquisadores (França, 2007; Alvarez et al., 2015).

Vale ressaltar o critério de escolha das mulheres selecionadas: mulheres que exercessem funções técnicas e não aquelas mais comuns nos estereótipos femininos de gênero nos mundos do trabalho, como as atividades de cuidado (hotelaria, alimentação, saúde). Assim, as mulheres ouvidas eram engenheiras ou técnicas, excetuando-se uma taifeira.

Dos materiais oriundos do citado Projeto de Pesquisa, foram selecionados para análise as entrevistas de duas trabalhadoras (uma técnica e uma engenheira), realizadas em 2006 e 2008 e dela participaram os coordenadores da pesquisa e os bolsistas de iniciação científica. Para melhor contemplar as diversidades, foi realizada, em fevereiro de 2013, uma entrevista coletiva com outras 6 mulheres de uma empresa prestadora de serviços à Petrobras. Destas, todas técnicas em química, 5 trabalhavam em regime de embarque e uma trabalhou neste regime durante 8 anos e, em seguida, migrou para o regime *onshore*, embora ainda embarque ocasionalmente. A entrevista coletiva foi realizada quando as trabalhadoras participavam de um evento organizado pela empresa. Entre março e julho de 2013 foram realizadas entrevistas individuais com mais 7 mulheres (diferentes das anteriores) cujas funções eram: técnica de segurança, engenheira de automação, operadora de rádio, operadora de ferramentas em perfuração, duas técnicas de operações e taifeira. No total, para os resultados do estudo, foram escutadas 15 mulheres e analisadas entrevistas feitas em 3 diferentes momentos: 2 entrevistas individuais feitas em 2006 e 2008, 1 entrevista coletiva feita em fevereiro de 2013 e 7 entrevistas individuais feitas entre março e julho de 2013. Seguiu-se Minayo (2008) no critério relativo à quantidade de entrevistas realizadas. A autora ressalta que o dimensionamento da quantidade de entrevistas deve seguir o “critério de saturação”, ou seja, a compreensão, por parte do pesquisador, da lógica interna do grupo em estudo. Deve também refletir a totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo. Desta forma, foi possível compreender a lógica interna do grupo (Minayo, 2008) e contemplar a diversidade, pois foram ouvidas trabalhadoras casadas e solteiras, com e sem filhos, de diferentes idades e com diferentes tempos de experiência no trabalho *offshore*.

Comparando-se os diferentes usos do gênero entrevista, foi possível perceber que, na entrevista coletiva, o depoimento de uma trabalhadora provocou reflexões na outra, o que contribuiu para o enriquecimento da discussão e o levantamento de

novas questões. Por outro lado, tornou mais difícil a mediação e aumentou os riscos de não se explorar suficientemente uma declaração, já que, por vezes, algumas falas se sobrepoem.

Embora as entrevistadas tenham relatado diferentes situações, nas quais emergem as *dramáticas do uso de si* na realização de suas funções, neste artigo, analisaram-se somente as falas referentes ao uso do tempo e às relações entre vida pessoal e vida profissional.

4 Resultados

Foram analisados os efeitos do trabalho *offshore* sobre a vida familiar e social e também as estratégias utilizadas pelas mulheres para dar conta da vida profissional e da vida familiar e social, ou seja, procurou-se entender quais são as *dramáticas* aí

envolvidas (Durrive & Schwartz, 2010). Em relação à organização dos dados, os recortes contemplados para análise foram: características das trabalhadoras, adaptação ao regime de embarque e aspectos da vida familiar e social.

4.1 Características das trabalhadoras

O Quadro 1 permite visualizar a diversidade das trabalhadoras ouvidas, designadas por nomes fictícios para preservar sua identidade.

Os resultados confirmaram que a maioria das trabalhadoras na indústria petrolífera *offshore* é jovem, solteira e sem filhos. Somente duas, Cristina e Alessandra, iniciaram o trabalho em plataformas após os 30 anos de idade, ambas pela necessidade de obter melhores salários, ambas com filho(s). Apenas 5 das entrevistadas são mães. Destas, 2 deixaram a

Quadro 1. Quadro resumo das trabalhadoras entrevistadas.

Identificação	Regime de Trabalho	Função	Idade no período <i>offshore</i>	Tempo de embarque	Situação familiar
Suzana	14 x 14 (turnos de 12 h)	Engenheira de operações	24-28 (2003-2006)	4 anos em 2006. Ouvida em 2006.	Solteira – sem filhos
Kátia	Embarques irregulares	Técnica em perfuração	19-24 (2003-2008)	5 anos (parou) Ouvida em 2008.	Casada – 1 filho
Cristina	14 x 14 (7 às 19 h)	Técnica em química	37-39	2 anos	Casada – 3 filhos
Sônia	14 x 14 (7 às 19 h)	Técnica em química	26-34	8 anos em 2012 (depois <i>onshore</i>)	Casada – sem filhos
Valéria	14 x 14 (7 às 19 h)	Técnica em química	19-21	1 ano e 2 meses	Solteira, namora embarcado
Diana	14 x 14 (7 às 19 h)	Técnica em química	22-24	2 anos	Solteira, namora embarcado
Carolina	14 x 14 (7 às 19 h)	Técnica em química	23-27	4 anos	Solteira – sem filhos
Luciana	14 x 14 (7 às 19 h)	Técnica em química	22-28	6 anos	Solteira, namora embarcado
Amanda	Embarques irregulares e imprevisíveis	Operadora de ferramentas de perfuração	21-23 (2006-2008)	2 anos (parou)	Casada, sem filhos. Namorou petroleiro
Alessandra	14 x 14 (7 às 19, até 0 h no rádio)	Taifeira	Entre 30 e 40	2 anos (parou e quer voltar)	Viúva – 1 filho
Raquel	Embarques esporádicos	Técnica em segurança	24-33	9 anos	Separada – 1 filho
Flávia	14 x 21 (turnos de 12 h)	Técnica de Operações	20-31	10 anos	Separada – 2 filhas
Beatriz	14 x 21 (turnos de 12 h)	Técnica de operações	19-21	1 ano e 8 meses	Solteira, sem filhos
Rita	14 x 14 (turnos de 12 h)	Operadora de rádio	25-31	5 anos	Relacionamento estável, sem filhos
Larissa	14 x 14	Engenheira trainee – chefe eletroeletrônica em 2014	25-26 Embarques ocasionais entre 23 e 25	1 ano (além dos 2 anos anteriores de embarques ocasionais)	Relacionamento estável com embarcado, sem filhos

Fonte: Elaborado pelas autoras.

indústria petrolífera, 1 realiza embarques esporádicos e 2 continuam a embarcar. Foi possível perceber também que há uma tendência entre as mulheres *offshore* de namorar/casar com trabalhadores *offshore*. Luciana explica que vivenciando o mesmo regime de trabalho, um compreende melhor o outro.

4.2 Adaptação ao regime de embarque

Embora o confinamento traga maiores dificuldades para as mães, algumas trabalhadoras mais jovens e sem filhos também relataram ficar deprimidas durante os embarques. Sentimento de solidão, vontade de chorar, sensação de deslocamento social (ocasionada por convívio com população masculina e mais velha), vontade de mudar de área foram relatados. Algumas disseram sentir-se inicialmente estimuladas, pois “tudo era novidade”, embora não gostassem do confinamento que as fazia “não suportar mais” o regime de embarque. Cristina relatou uma dificuldade de adaptação maior, pois além de ter 3 filhos e ter que enfrentar as dificuldades do regime de embarque, precisou se adaptar também a aspectos do trabalho que a amedrontavam intensamente (voos de helicóptero, subida em altura, isolamento etc.). À época da entrevista disse sentir-se vitoriosa por ter superado essas dificuldades:

Cara, o que que eu tô fazendo aqui? [...] trabalhando de abastecimento, pegando chave de grifo! Cara, eu subi no tanque, eu falei – gente, aonde que eu tô? Meio assim, não acreditando que eu estava fazendo aquilo.

Algumas entrevistadas relataram estratégias de adaptação, que consistem basicamente em organizar as atividades de acordo com o embarque e também, como observou Losicer (2004), considerar que “têm duas vidas”, adaptando-se à vida nas plataformas. Diana, solteira, sem filhos e namorando embarcado, relata ter construído amizades na plataforma, chegando a organizar uma banda musical.

4.2.1 O que leva estas mulheres a iniciarem, permanecerem ou se afastarem desta atividade?

Todas as entrevistadas iniciaram o trabalho na indústria petrolífera *offshore* buscando uma boa remuneração e a oportunidade de “construir a vida”, adquirir bens. Para as muito jovens, o início nesta atividade ocorreu de forma inesperada, logo após a conclusão do ensino médio ou técnico. Algumas trabalhadoras se sentiram atraídas pelas características do setor tais como, a ausência de rotina e a valorização do domínio técnico. Estas se sentem realizadas pelo fato de “exercer uma atividade que poucas pessoas são capazes de exercer”, de “possuir grande domínio

técnico” e de “estar aptas a resolver problemas em situação de risco”.

A continuidade no trabalho, a dureza do regime de embarque e do confinamento colocam as trabalhadoras em uma realidade que muitas não querem vivenciar por muitos anos, como observou Carolina:

Depois que eu embarquei, não foi tão glamoroso assim. É bom por um tempo, mas não é algo que você queira fazer pra vida inteira. A gente perde muita coisa. [...] Acho muito difícil alguém aqui dizer que queira fazer o resto da vida, ficar embarcada o resto da vida.

Esta fala é parte da entrevista coletiva e nenhuma das entrevistadas discordou ou disse que pretendia continuar embarcando “o resto da vida”. Pelo contrário, houve comentários sobre as dificuldades relativas ao regime de embarque.

Quanto aos motivos para abandonar o trabalho *offshore*, as três entrevistadas que o fizeram, embora aleguem motivos diferentes, citam de forma marcante os problemas com o confinamento. Amanda, mesmo solteira e sem filhos, não suportava o confinamento, ficava deprimida e disse que “até hoje” o cheiro das roupas que seu marido (petroleiro) traz quando desembarca lhe traz sensações ruins. Alessandra apreciava muito seu trabalho, mas encontrava grandes dificuldades em administrar a casa e seu filho de 14 anos reclamava das responsabilidades que precisava assumir. Kátia apontou diferentes motivos, ficando evidente a presença do debate de valores, em que fatores como remuneração, conforto e boas condições de vida para a família, senso de justiça/injustiça, desejo de crescer profissionalmente se confrontavam com a dureza de não poder dar atenção ao filho pequeno mesmo quando adoecia, a imprevisibilidade de seu tempo disponível e as consequências disso para sua família. Sônia conseguiu trabalhar em terra após 8 anos de embarque e relatou que não suportava mais embarcar. O confinamento revelou-se mais difícil para as mães. A distância da família nas datas especiais, festas e comemorações é causa de sofrimento para a quase totalidade das entrevistadas, sendo mais enfático em mulheres mães, talvez pelo fato de assumirem maiores responsabilidades com a educação dos filhos, o que pode reforçar os vínculos afetivos entre mãe e filhos. Para os homens, por questões culturais, talvez o sentimento de responsabilidade pelo sustento da família facilite a permanência neste trabalho. Aparentemente, os fatores que mais causam dificuldades para os(as) trabalhadores(as) *offshore* são o confinamento e o afastamento da família.

Apenas uma entrevistada (Beatriz) demonstrou desejo de desembarcar por não gostar da atividade. Ela se queixa não somente do confinamento, mas revela identificar-se com outras profissões e desejar fazer outros cursos. As outras mulheres que pensam

em abandonar o regime de embarque (no médio ou longo prazo) citam as dificuldades trazidas pelo confinamento. Cristina não fala em deixar de embarcar, pois já havia exercido outras profissões e encontrou no trabalho *offshore* melhor remuneração. Embora relate experiências de sofrimento de toda a família em função do regime de embarque e seus filhos já tenham lhe pedido para abandonar este trabalho, ela procurou mostrar-lhes que pode lhes oferecer melhores condições de vida continuando nesta função. Em seus relatos, é visível a angústia do *uso de si pelos outros*, nas situações em que cumpria tarefas que lhe exigiam descer escadas na parte externa da plataforma (o que ela temia) ou em que não podia desembarcar na data prevista e tinha que administrar os conflitos familiares decorrentes dessa impossibilidade. Percebe-se também o debate de valores, quando ela decide continuar embarcando, mas pesando as dificuldades que enfrenta, a remuneração, as outras possibilidades de emprego, os cuidados com sua família.

Algumas trabalhadoras mais jovens não têm planos concretos quanto a deixar de embarcar, mas parecem adiar as reflexões sobre o próprio futuro profissional e os planos de vida em família. Apenas Rita relata desejo de continuar embarcando e afirma que tem planos de engravidar e continuar na função de operadora de rádio. Ela vê o confinamento como uma das condições da profissão que escolheu.

4.3 Aspectos relacionados à vida familiar e social / Estratégias para gestão dos tempos

O isolamento social provoca tristeza na maioria das entrevistadas. Passar datas comemorativas longe da família e dos amigos é difícil, mesmo para as solteiras. A maioria das entrevistadas acredita que o casamento (principalmente com trabalhador *offshore*) pode ser conciliado com o trabalho que exercem, mas a maternidade, não. As estratégias utilizadas se resumem basicamente em “organizar a vida de acordo com o embarque”. Planejamento que inclui comemorar as datas festivas quando estiverem em terra, marcar as festas de aniversários de acordo com o período de desembarque. As que são mães observam a saúde de seus filhos antes de embarcar, marcam médicos com antecedência e precisam de uma boa infraestrutura em terra (apoio de familiares e boa empregada doméstica). Flávia preocupa-se em manter-se informada sobre tudo que acontece com sua família no período de embarque, pois sabe que a mãe procura poupá-la quando acontece algum problema. Fez então um acordo com uma prima que lhe telefona quando ocorre algo com sua família.

A maioria parece considerar que tem “duas vidas” e adiar as reflexões sobre maternidade. Larissa tem

planos mais concretos. Ela aprecia a atividade que exerce e não sente dificuldades com o isolamento social. Explica que, para embarcar, “*não pode ser carente*” e diz que não sente falta de ouvir a voz dos familiares, se comunica com eles pelas redes sociais ou por *e-mail*, quando está embarcada. Ela pretende trabalhar mais alguns anos no *offshore*, depois conseguir uma boa função em terra e, dois anos depois, engravidar. Explica não querer um trabalho *onshore* devido à gravidez porque nesses casos a função oferecida pela empresa não é interessante. Ela pretende construir “uma carreira sólida” e diz estar trabalhando para isso fixando prazos para concretizar seus planos. Larissa parece fazer a gestão de sua carreira, para que não venha a ter maiores dificuldades em fazer a gestão do tempo de vida familiar e de trabalho posteriormente.

Observa-se que, apesar das diferenças entre as trabalhadoras, é possível afirmar que, de maneira geral, as jovens, solteiras e sem filhos imaginam que não estarão mais embarcando quando forem se casar ou engravidar, embora não façam planos concretos a respeito. As que são mães vivem conflitos de valores em que pesam: desejo de estar mais presente na vida dos filhos, desejo de oferecer aos filhos boas condições materiais, diferentes níveis de adaptação ao trabalho em turnos, experiências profissionais anteriores e expectativas de outras possibilidades de trabalho.

Apesar das diferenças entre as trabalhadoras, é possível afirmar que as jovens, solteiras e sem filhos imaginam que não estarão mais embarcando quando forem se casar ou engravidar, embora não façam planos concretos a respeito. As que são mães vivem conflitos de valores em que pesam: desejo de estar mais presente na vida dos filhos, desejo de oferecer aos filhos boas condições materiais, a capacidade de adaptação ao trabalho em turnos, as experiências profissionais anteriores e as expectativas de outras possibilidades de trabalho.

5 Discussões

Como as pessoas são diferentes entre si, a tolerância ao confinamento também o é. Homens e mulheres podem ter ou não o despojamento necessário para enfrentar as dificuldades do *offshore*, podem apreciar ou não os desafios e o trabalho com tecnologias avançadas. Dependendo das relações familiares que cultivam e da importância que atribuem à convivência familiar e do momento de vida em que estão, podem tolerar diferentemente o trabalho embarcado. Que iniciativas são possíveis para aumentar essa tolerância?

Se as estratégias de gestão do tempo de vida profissional e vida privada envolvem, além do apoio de familiares e empregadas, alguma previsibilidade com relação ao período de embarque para que as trabalhadoras façam o planejamento de sua vida doméstica, familiar e social, o que dizer das necessidades de embarques inesperados? O trabalho

com perfuração geralmente tem escalas imprevisíveis e o trabalhador convive com a extensão dos turnos de trabalho até que se cumpra sua missão naquele projeto. Em outros setores da indústria petrolífera *offshore*, segundo necessidades da empresa, mesmo os trabalhadores com escalas regulares podem ser convocados para embarques extras. Como minimizar essa imprevisibilidade ou dar melhor estrutura em terra aos trabalhadores embarcados?

A entrada da mulher no mercado de trabalho assumindo funções técnicas vem mostrar uma mudança na divisão sexual do trabalho. Entretanto, é possível que essa inserção, diferentemente do que vem ocorrendo em outros setores, esteja contratando um perfil, uma população-tipo como o constatado nesse estudo: mulheres solteiras e jovens se adaptam mais ao regime de embarque. Quando essas mulheres entram na vida adulta e contraem matrimônio e têm filhos, só conseguem se adaptar ao regime de embarque construindo uma ampla infraestrutura doméstico-familiar. Algumas poucas entrevistadas não manifestaram interesse em deixar de embarcar, mas não se pode saber por quanto tempo elas manterão esse propósito. Muitas almejam trabalhar em terra e algumas fazem planos concretos a esse respeito. Instaura-se assim um debate de valores que coloca essas mulheres diante de escolhas difíceis que podem até ceifar sua carreira profissional. Como, em consonância com a saúde e a segurança das trabalhadoras *offshore*, ampliar as possibilidades de se construir uma carreira que permita, no médio e no longo prazo, o exercício de uma atividade *onshore* que não signifique perda salarial ou decréscimo na carreira profissional?

Levando-se em conta as relações entre vida familiar e doméstica e vida profissional, estas alternativas estariam considerando necessidades levantadas principalmente pela participação feminina no setor, mas, sem dúvida, beneficiando também homens, que teriam maiores alternativas para planejar suas carreiras e fazer a gestão da vida profissional e familiar. No entanto, talvez esta forma de planejamento de carreira não seja compatível com os objetivos econômicos da empresa. Neste caso, o trabalhador continuaria tendo que optar entre continuar embarcando ou buscar outra atividade, em outro setor, que oferecesse melhores possibilidades de conciliação entre vida profissional e familiar. Talvez a inversão desse processo seja possível por meio de maior equidade e valorização do trabalho reprodutivo que pode ter sua face social no incremento de políticas públicas e setoriais (sindicatos, comissões técnicas etc.) que favoreçam o acolhimento dessas tarefas familiares.

Esses questionamentos mostram a importância do conhecimento do *ponto de vista do trabalho* por parte das pessoas que atuam em diferentes setores da empresa. É preciso compreender os diversos aspectos

envolvidos nas questões de trabalho, remuneração e gestão do tempo de trabalho e do tempo de vida. Nesta equação nada exata, devem ser considerados o estado emocional do trabalhador, seus recursos referentes à infraestrutura em terra, relações familiares, necessidades financeiras e o próprio contrato de trabalho.

6 À guisa de conclusão

O Brasil se destaca na produção de petróleo desde a década de 1980. A Bacia de Campos é a maior bacia de petróleo do País e atrai trabalhadores pela expectativa de bons salários e 21 (ou 14) dias de folga. O trabalho em plataformas de petróleo implica trabalho noturno e em turnos, confinamento em alto mar e alto risco. Para que os(as) trabalhadores(as) tenham tal disponibilidade para o trabalho é necessária uma estrutura em terra que garanta os cuidados com o bem-estar de seus familiares ou a renúncia à convivência familiar. As mulheres estão presentes em número crescente também nas plataformas. O texto debate como o trabalho *offshore* afeta a vida familiar e social destas mulheres e quais estratégias são necessárias para dar conta da vida pessoal e profissional.

Optou-se por uma análise qualitativa em que foram ouvidas 15 trabalhadoras *offshore*, incluindo casadas, solteiras, com e sem filhos, muito jovens e com mais de 30 anos, que embarcam há pouco tempo, que embarcam há 10 anos e que deixaram de embarcar, para melhor contemplação das diversidades. As mulheres são raras no *offshore* e as mulheres casadas e com filhos são ainda mais raras. As entrevistadas mais jovens, que são maioria, demonstram adiar as reflexões sobre maternidade. Das 5 entrevistadas que têm filhos, duas deixaram de embarcar. A maioria das entrevistadas parece adiar as reflexões sobre maternidade e pensam que o casamento pode ser conciliado com o trabalho *offshore*, mas a maternidade, não. Três trabalhadoras optaram por deixar de embarcar por diferentes motivos, mas citaram o confinamento como o mais importante para a decisão. Das 15 mulheres ouvidas, apenas uma conseguiu trabalhar em terra embarcando ocasionalmente. De modo geral, as que melhor se adaptam a este trabalho contam com o apoio de familiares e empregada, resolvem os problemas no período de folga e organizam a vida de acordo com o embarque. O confinamento revelou-se mais difícil para as mães devido à distância da família nas datas especiais, festas e comemorações e talvez pelo fato de assumirem maiores responsabilidades com a educação dos filhos, o que pode reforçar os vínculos afetivos entre mãe e filhos. Aparentemente, os fatores que mais causam dificuldades para os(as) trabalhadores(as) *offshore* são o confinamento e o afastamento da família.

Um estudo longitudinal sobre a idade, o estado civil e o número de filhos das trabalhadoras na indústria

petrolífera *offshore* pode indicar se, neste setor, ocorrerá o mesmo fenômeno observado por Bruschini (2007) na participação feminina no mercado de trabalho, no qual se observou que o casamento e a maternidade foram diminuindo sua influência sobre a participação feminina no mercado de trabalho. Considerando-se ainda a necessidade de observar os diversos aspectos da vida do(a) trabalhador(a) e as relações entre trabalho produtivo e reprodutivo, seria pertinente também um estudo sobre as relações familiares dos trabalhadores *offshore* do sexo masculino, visando identificar se este trabalho requer arranjo familiar singular.

Referências

- Abrahão, J., Sznclwar, L. I., Silvino, A., Sarmet, M., & Pinho, D. (2009). *Introdução à ergonomia: da prática à teoria*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Alvarez, D. (2010). Tempo. *Laboreal*, 6(2), 71-75. Recuperado em 5 de março de 2013, de [http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45n SU5471123:4141:584321](http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45n%20SU5471123:4141:584321)
- Alvarez, D., Figueiredo, M., & Rotenberg, L. (2010). 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*, 35(122), 201-216. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200004>.
- Alvarez, D., França, M. B., & Figueiredo, M. (2015). Exercício analítico sobre o método: aspectos linguageiros na atividade dialógica junto aos petroleiros. *Laboreal*, 11(1), 39-52. <http://dx.doi.org/10.15667/LABOREALXI0115DA>.
- Athayde, M. (2011). Saúde 'mental' e trabalho: questões para discussão no campo da Saúde do Trabalhador. In C. Minayo-Gomes & J. H. Machado (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira* (pp. 345-368). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Athayde, M., & Brito, J. (2011). Ergologia e clínica do trabalho. In P. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do Trabalho – novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 258-273). São Paulo: Atlas.
- Athayde, M., Brito, J., & Neves, M. (Orgs.) (2003). *Caderno de textos: programa de formação em saúde, gênero e trabalho nas escolas* (pp. 11-22). João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.
- Bandeira, L. (2010). Importância e motivações do Estado Brasileiro para pesquisas de uso do tempo no campo de gênero. *Revista Econômica*, 12(1), 47-63.
- Brito, J. (1999). *Saúde, trabalho e modos sexuais de viver*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Brito, J. (2011). A ergologia como perspectiva de análise: a saúde do trabalhador e o trabalho em saúde. In C. Minayo-Gomes (Org.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp.479-494). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Brito, J., & Athayde, M. (2003). Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Trabalho, Educação e Saúde*, 1(2), 63-89.
- Brito, J., Neves, M. Y., Oliveira, S. S., & Rotenberg, L. (2012). Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico e de gênero. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 316-329.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>.
- Castro, A. C. (2013). Produção *offshore* na Bacia de Campos (RJ): a perspectiva da Psicologia do Trabalho. *Gestão & Produção*, 20(4), 833-846.
- Cyrino, R. (2009). Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre o trabalho doméstico e assalariado. *Sociologias*, 11(21), 66-92. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222009000100005>.
- Daniel, C. (2009). *Mulheres embarcadas: gênero, família e trabalho na percepção de mulheres em espaços masculinos* (Dissertação de mestrado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Debney, J. (2008). Women in the offshore industry. *E&P*, 81(1). Recuperado em 16 de junho de 2013, de <http://www.epmag.com/women-offshore-industry-629871>
- Duc, M., Durrive, L., & Schwartz, Y. (2010). Trabalho e uso de si. In L. Durrive & Y. Schwartz (Orgs.), (2010). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2 ed., pp. 190-205). Niterói: Editora da UFF.
- Duraffourg, J. (2010). O trabalho e o ponto de vista da atividade. In L. Durrive & Y. Schwartz (Orgs.), *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2 ed., pp. 46-82). Niterói: Editora da UFF.
- Durrive, L., & Schwartz, Y. (Orgs.). (2010). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2 ed.). Niterói: Editora da UFF.
- Falzon, P. (Ed.) (2007). *Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Figueiredo, M. (2012). *A face oculta do ouro negro: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos*. Niterói: Editora da UFF.
- Figueiredo, M., & Alvarez, D. (2011). Gestão do trabalho na perfuração de poços de petróleo: usos de si e 'a vida por toda a vida'. *Trabalho, Educação e Saúde*, 9(Supl. 1), 299-326. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462011000400015>.
- Figueiredo, M., Alvarez, D., Athayde, M., Suarez, J. D., & Pereira, R. (2007). Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera *offshore* na Bacia de Campos (RJ). *Gestão & Produção*, 14(1), 55-68.

- França, M. B. (2003). *Quem é o entrevistador? The ESPECIALIST*, 24, 69-84.
- França, M. B. (2007). *Uma comunidade dialógica de pesquisa: atividade e discurso em guichê hospitalar*. São Paulo: Edição Fapesp/Educ.
- Guèrin, F., Kerguelen, A., Laville, A., Daniellou, F., & Duraffourg, J. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia* (M. J. Giliane & M. M. Ingratta, Trad.). São Paulo: Edgard Blücher/Fundação Vanzolini.
- Hirata, H. (2001). Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, (17/18), 139-156.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade* (W. C. Brant, Trad.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.
- Leite, R. M. S. C. (2009). Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. *Ciencia & Saude Coletiva*, 14(6), 2181-2189. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232009000600025>. PMID:20069186.
- Losicer, E. (2004). Evocar Lourau – caso clínico em alto mar: abrindo a “caixa-preta”. *Saúde Loucura*, 8, 36.
- Martinez, E. (2007). As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho. *Laboreal*, 3(2), 85-87.
- Melo, H. P., & Castilho, M. (2009). Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? *Revista de Economia Contemporânea*, 13(1), 135-158.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (11 ed.). São Paulo: Hucitec.
- Nogueira, S., & Castelhana, J. (2012). Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino. *Laboreal*, 8(1), 42-55.
- Petrobras. (2012). *Relatório de sustentabilidade 2012*. Recuperado em 16 de junho de 2013, de <http://www.petrobras.com.br/pt/sociedade-e-meio-ambiente/relatorio-de-sustentabilidade/>
- Petrobras. (2013). *Relatório de sustentabilidade 2013*. Recuperado em 16 de maio de 2014, de <http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/destaques-operacionais/producao-e-comercializacao>
- Petrobras. (2014). *Produção de óleo e gás natural*. Recuperado em 10 de maio de 2014, de <http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/destaques-operacionais/producao-e-comercializacao>
- Rocha, D., Daher, M.C., & Sant’anna, V. (2004). A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: reflexões numa perspectiva discursiva. *Revista Polifonia*, 8(8).
- Rotenberg, L. (2012). Relações de gênero e gestão dos tempos: a articulação entre o trabalho profissional e doméstico em equipes de enfermagem no Brasil. *Laboreal*, 8(1), 72-84.
- Sindipetro – NF. (2012). *Revista Imagem*. 34.
- Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser beijador na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e Sociedade*, 22(2), 403-414.