

2 O TRABALHO OFFSHORE BRASILEIRO

A indústria brasileira de petróleo possui como característica o grande esforço exploratório *offshore*, já que os maiores reservatórios de óleo e gás do país encontram-se no mar. Milhas de distância separam as plataformas de perfuração de petróleo do continente e é em torno deste ambiente, isolado e totalmente operacional, que diversas pessoas desempenham suas funções diariamente, em um ritmo frenético, por vezes, ligado ao lucro pelo mínimo de tempo gasto nos ciclos de cada operação.

Como descreve Moraes (2013) em 1968, no Brasil, a PETROBRÁS perfura seus primeiros poços de petróleo em Sergipe e inicia um novo trabalho, ainda inédito na costa brasileira, chamado de *offshore*. Plataformas eram posicionadas em águas com até 400 metros de profundidade, operação esta que levava dias e extremo esforço das embarcações de apoio e seus tripulantes. Assim que posicionadas, e prontas para operar, embarcações transportando os trabalhadores das novas plataformas desatracavam dos portos e seguiam, por horas mar a dentro até chegar em cada plataforma e realizar as trocas de turma.

As ações com intuito da capacitação do trabalhador do setor de petróleo já eram comuns desde antes da criação da PETROBRÁS ainda na década de 1940, por iniciativa do Conselho Nacional de Petróleo. Naqueles anos, instrutores norte-americanos eram contratados para atuar no treinamento de profissionais brasileiros. Os desafios tecnológicos encontrados desde o início das atividades de petróleo *offshore* e a grande diversidade de conhecimento requeridos explica um pouco do porque da complexidade de geração de novas tecnologias para estas atividades (MORAIS, 2013).

Atualmente a maior parte dos estudos estão aliados as novas tecnologias de prospecção de petróleo em águas ultra profundas, até 3000 metros de lâmina d'água. E novas plataformas, com tecnologia avançada estão atuando nestas operações. A complexidade para a extração do petróleo nessa profundidade requer unidades maiores, com espaço para utilização de diversos equipamentos de uso

simultâneo e fluxo constante de pessoal entre os módulos da torre de perfuração. Estes poços de petróleo, cada vez mais distantes da costa, elevaram as plataformas ao título de embarcações, por não possuírem mais um sistema fixo de ancoragem e por terem um certo grau de autonomia, exigindo-se diversos serviços tais como alimentação e alojamento das tripulações, fornecimento de transportes para a costa (barcos ou helicópteros), meios para cargas e descargas, telecomunicações, serviços médicos e meios para salvaguarda, o que requer um elevado nível de coordenação (OIT, 1993). Os trabalhadores *offshore* a bordo dessas novas embarcações de perfuração, seguem, além das normas e regras atribuídas às unidades de prospecção e produção, regras da Convenção para Salvaguarda da Vida Humana no Mar (IMO, 2009), Código para Construção e Aparelhamento de Unidades Móveis de Perfuração Marítima, *MODU Code* (IMO, 2010), entre outros. Os riscos associados ao trabalho em plataformas de perfuração e produção de petróleo são altos, devido ao grau de danos que é possível causar aos profissionais operando e o meio ambiente envolvido. Há registro de catástrofes como os acidentes ocorridos na plataforma Enchova em 1984 e 1988, ambos totalizando 37 óbitos e destruição total de equipamentos, conveses e a torre na Bacia de Campos, no estado do Rio de Janeiro (SINDIPETRO-NF,2014).

O trabalho nas plataformas agrega uma ampla diversidade de atividades tais como partidas de instalações e produção; paradas e redução da operação; manuseio de equipamentos e materiais perigosos; controle manual do processo; monitoramento da produção por sistema supervisório; manutenções preventivas e corretivas; limpezas de máquinas e equipamentos; transporte de materiais; operações manuais e mecânicas de levantamento de cargas; inspeções e testes de equipamentos; transporte marítimo e aéreo; cozinha; limpeza; construção e reforma, entre outras (RUDMO, 1992). Deste modo, os riscos característicos de muitas atividades de produção e manutenção industriais de refinaria, assim como algumas tarefas relacionadas com a exploração de gás e petróleo, são associados aos de transporte aéreo (helicópteros) e marítimos, de construção civil nas atividades de reparo, de mergulhos rasos e, principalmente, profundos, entre outros (OIT, 1993). As características destes riscos, fazem com que em todas as etapas do trabalho a bordo das plataformas, os mesmos sejam intrínsecos e diversos, resultantes de uma

correspondência entre os fatores técnicos, as condições humanas e as variações do ambiente natural (SEVÁ FILHO, 2000).

2.1 O regime de Embarque

O transporte dos trabalhadores do continente para as plataformas *offshore* se tornou oneroso a partir do momento em que aeronaves com maiores autonomies de vôo são necessárias para cobrir as grandes distâncias entre aeroportos e unidades marítimas. Com isso, uma escala para o transporte foi implantada entre cada plataforma e o controle dos vôos para diminuir os gastos com os mesmos. No Brasil, cada plataforma, tem seus dias de vôos pré-estabelecidos e os trabalhadores, seguindo acordo coletivo de trabalho de sua empresa, permanecem a bordo, trabalhando 12 horas diárias em uma escala de embarque de 14 dias embarcados por 14 dias de folga, podendo se estender a 21 dias embarcados por 7 dias de folga ou 14 dias embarcados por 21 dias de folga, como demonstram os acordos do Sindicato dos Trabalhadores *Offshore* (SINDITOB) e o Sindicato dos Petroleiros do Estado do Rio de Janeiro (SINDIPETRO-RJ), etc.

Durante o período de embarque, como mencionado, diariamente, o profissional do *offshore* possui 12 horas para a realização de suas atividades laborais e as outras 12 horas destinadas a folga. Dentro de suas 12 horas de trabalho, seguindo procedimento de segurança da empresa, uma reunião pré-turno é atendida 15 minutos antes de cada turno de trabalho por todos os funcionários que entram e saem de serviço para um debate sobre as operações em andamento, falhas encontradas, previsões da operação e segurança no trabalho a ser desempenhado. Cada trabalhador pode debater sobre como foi o seu turno, suas expectativas, frustrações e avaliações de desempenho durante a operação. Após a passagem do serviço, o trabalhador pode gozar das 12 horas de folga nas áreas da plataforma destinadas ao descanso e socialização. Semanalmente, seguindo procedimento de segurança, uma reunião de aproximadamente 1 hora é atendida por todos a bordo, para discutir detalhes de toda a operação, assuntos de segurança no trabalho, saúde ocupacional e regras de convivência a bordo. Cursos, palestras e treinamentos também são aplicados a cada um a bordo, durante seu período de folga.

Atendendo às regras da SOLAS (1974) e MODU (1979), a equipe de marinha coordena simulados de abandono, incêndio, homem ao mar e escape por vazamento de gás. Estes simulados são executados em horários aleatórios e englobam todos os trabalhadores a bordo, em folga ou não, sendo registrados em diário oficial de bordo como evidência.

2.2 A plataforma de perfuração

As plataformas, ou sondas de perfuração possuem um conjunto de equipamentos e acessórios que permitem a perfuração do poço em seu leito marinho. São sistemas que permitem o fornecimento de energia, monitoramento constante de diversas condições no processo de perfuração, bombeio de líquidos, sustentação e movimentação de pesos a bordo, entre outros, constituem uma sonda de perfuração (MORAIS, 2013).

Espaço físico ao qual o presente estudo se refere, a plataforma destinada a atividade de perfuração, que representa o maior custo total da exploração é projetada para unir todas as operações exploratórias de poços de petróleo, os testes de superfície, análises da geologia, movimentação de cargas, pessoas, entre diversas outras atividades relacionadas as fases de preparação de variados tipos de poços. Segundo Moraes (2013) as plataformas, quanto à estrutura do suporte, podem ser fixas (*jacket*), flutuantes (*floating*) ou auto-elevatórias (*jack-up*).

As Plataformas fixas são projetadas com aço e concreto, para operarem em lâminas d'água pequenas, geralmente entre 200 e 300 metros. Suas vigas de sustentação são instaladas no leito marinho em sua posição por meio de embarcações de grande porte e em seu convés, de aço, os módulos de operação, instalações para a tripulação (casario) e demais equipamentos. Geralmente, as plataformas fixas contém em seus módulos operacionais instalações para a produção de petróleo e gás.

As Plataformas Semi-submersíveis flutuantes destinadas à atividade de perfuração, em geral possuem convés direcionado ao armazenamento de cargas, equipamentos

e tubulações. Estas unidades semi-submersíveis também possuem em sua grande maioria, o convés principal de cargas, a torre onde são estaleirados os tubos de perfuração, brocas e outros equipamentos específicos para perfuração, módulos de processamento, instalações para a tripulação (casario) que chegam a abrigar por volta de 200 pessoas confinadas, heliponto, sistemas completos de manutenção da estabilidade com bombas de lastro, válvulas e tanques dedicados a água de lastro, sistemas integrados para o combate ao incêndio, equipamentos para salvaguarda no mar como bote de resgate, baleeiras para fuga, balsas salva-vidas, guindastes para movimentação de cargas, ROV (*Remotely Operated Vehicle* – Veículo submarino remotamente operado). As unidades marítimas semi-submersíveis de perfuração, podem também ser divididas em: ancoradas ou posicionadas dinamicamente. As plataformas semi-submersíveis ancoradas utilizam um sistema de âncoras dispostas simetricamente por amarras de suas pernas até o leito marinho, que as mantém em posição utilizando o conjunto de âncoras tensionadas em uma resultante tal que as forças ambientais não a deslocam grandes distâncias. Estas plataformas possuem uma limitação de profundidade e não alcançam águas ultra profundas. Para as águas ultra profundas, as plataformas semi-submersíveis DP (*Dynamically Positioned* – Dinamicamente posicionadas), que não necessitam estar ligadas ao leito marinho para se posicionar, uma vez que possuem sensores de posição como o uso do GPS (Global Positioning System – Sistema de Posicionamento Global), sistema de posicionamento acústico por balizas, entre outros, que, trabalhando em conjunto aos propulsores no casco, as seguram a qualidade do posicionamento, levando em conta os diversos estados e condições ambientais.

Os Navios Sonda são outra alternativa para exploração de petróleo em lâminas d'água maiores e em formações mais profundas, por possuírem conveses extensos com capacidade para armazenar mais equipamentos, consumíveis e pessoas. Dotados de posicionamento dinâmico, com redundância contra falhas operacionais maiores, os navios sonda realizam operações em poços de complexidade de perfuração baixa, média e alta. Também possuem quase todos os equipamentos existentes nas semi-submersíveis, e dependendo do projeto, podem possuir até o dobro ou o triplo de equipamentos.

As Plataformas autoeleváveis (*jack-ups*) possuem sua estrutura apoiada em colunas e por meio de macacos hidráulicos ou elétricos são elevadas a altura acima da superfície do mar, quando em posição de operação, ou com as colunas suspensas e toda sua área flutuante imersa, durante a navegação em reboque. Operam em águas rasas com até aproximadamente 200 metros de profundidade. Assim como as outras plataformas destinadas à perfuração, possuem a torre de perfuração, entre os outros equipamentos, acessórios, instalações e módulos de processamentos em tamanho bastante reduzido.

Ainda contamos com poucas unidades das *Tension Leg Platform (TLP)*, que consistem em plataformas de perfuração e produção ancoradas verticalmente por cabos de aço entrelaçados tensionados em razão do princípio do empuxo, fixadas por estavas em solo marinho. O convés da TLP é sustentado por bóias de grandes colunas de ar que mantêm a estabilidade e o mínimo de movimento vertical. O projeto das TLPs também segue a demanda da operação das semi-submersíveis e há várias semelhanças entre toda a estrutura.

2.3 Os setores a bordo da plataforma de perfuração

Para que toda esta cadeia de atividades seja contínua, uma série de trabalhadores realizam suas tarefas diariamente em equipe a bordo de uma plataforma de perfuração, desde o recebimento do material por uma embarcação de apoio, passando pela análise da operação com este material, a movimentação para a descida no poço, o controle do poço e toda a organização de pessoal que esta operação requer (MORAIS, 2013).

A organização dos departamentos a bordo é feita por funções desempenhadas na operação como:

- Equipe de Perfuração
- Equipe de *Subsea*
- Equipe de Marinha
- Equipe de Manutenção
- Equipe de Convés

- Hotelaria
- Cliente e equipes terceirizadas

Cada uma dessas funções é explicada a seguir.

2.3.1 Equipe de Perfuração

Um das maiores equipes a bordo, a equipe de perfuração é responsável por manter toda a operação direta com o poço de petróleo em um ritmo contínuo de trabalho. Resumidamente podemos descrever que esta equipe é composta pelas seguintes funções, em ordem hierárquica:

- Superintendente de Perfuração – elo direto da plataforma com o cliente e o capitão, é o gerente da plataforma. Coordena e administra toda a equipe de perfuração, *subsea* e em algumas empresas pode até coordenar toda a plataforma com o cargo de gerente interno da unidade marítima – OIM (*Offshore Installation Manager*).
- Encarregado da Sonda (*Toolpusher*) – Supervisor direto no local, um cargo abaixo do Superintendente de perfuração, o encarregado, é responsável por manter todo o andamento da operação, dentro do tempo exigido por contrato, manutenção dos equipamentos, organização de todo o sistema de trabalho e pode substituir tanto seu superior, quanto seu subordinado direto, o sondador.
- Sondador (*Driller*) – é o trabalhador que mais tem contato com o poço em si. Ações diretas e indiretas pelos painéis de monitoramento, todo o controle, bombeio, abertura, fechamento, desconexão de emergência do poço, trabalho contínuo com os geólogos, químicos e o cliente são parte do escopo de trabalho do sondador.
- Assistente Sondador (*Assistant Driller*) - executa funções em equipamentos onde a ação remota dos painéis do sondador não atuam e organiza toda a operação em torno do piso da perfuração
- Torrista (*Derrickman*) – coordena toda a manobra com fluidos de perfuração, manuseio de produtos químicos, equipamentos ao longo da torre

de perfuração e operação de movimentação dos tubos na subida ou descida para o poço.

- Bombeiro (*Pumpman*) – responsável por operar todas as bombas de perfuração, manuseio direto dos produtos químicos, recebimento de fluidos de embarcações e transferência dos mesmos entre tanques de armazenamento da plataforma.
- Plataformista (*Roughneck*) – circulam pela área principal da torre, o piso de perfuração. São os que, manualmente, conectam os tubos, realizam a limpeza e organização da área de trabalho, executam as ordens do sondador, e assistente sondador.

2.3.2 Equipe de *Subsea*

Controlam as funções relacionadas ao BOP, quase todas as interfaces hidráulicas, eletrônicas e pneumáticas entre plataforma – BOP – poço. Seu time segue a ordem:

- Supervisor *Subsea* (Supervisor das atividades submarinas) – responsável por todo o departamento, é o mais experiente e a pessoa que toma as decisões em qualquer operação relacionada ao BOP da plataforma. É subordinado ao Superintendente de perfuração e ao *Offshore Installation Manager*.
- *Subsea* (Operador de atividades submarinas) – desempenha a função de executar todos os comandos manuais ou eletrônicos relacionados ao BOP, manutenções preventivas e corretivas e implantação de políticas em seu setor.
- Assistente *Subsea* (Assistente de operador de atividades submarinas) – auxilia o *subsea* em todas as tarefas, principalmente em todas as manutenções preventivas.

2.3.3 Equipe de Marinha

A equipe de Marinha foi implantada a bordo das unidades marítimas a partir da necessidade de seguir as regras da Convenção internacional para a Salvaguarda da

vida humana no Mar (SOLAS, 1974) e é responsável por todos os equipamentos de salvatagem e operações de abandono e salvamento. Assim que as plataformas de perfuração assumiram projetos nos quais se tornaram também embarcações com propulsão própria, além de seguir a SOLAS, estas plataformas tiveram de entrar em acordo com todas as regras que regem as embarcações mundiais e adotaram uma equipe fixa obrigatória, seguindo o Cartão de Tripulação de Segurança (CTS) da Norma da Autoridade Marítima (NORMAM-01, 2005) brasileira, da bandeira a qual a plataforma está inscrita, entre outras regras. A tripulação marinheira a bordo se dá pelos profissionais:

- Capitão – supervisor de toda a equipe de marinha. Cuida de toda parte administrativa, segurança, salvatagem, navegação, hotelaria, enfermaria e comunicação de emergência da plataforma. Sua responsabilidade legal é com todos os tripulantes, o meio ambiente e a embarcação. Em algumas empresas pode até coordenar toda plataforma com o cargo de gerente interno da unidade marítima – OIM (*Offshore Installation Manager*).
- Imediato – subordinado ao Capitão, organiza toda a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de salvatagem, segurança, convés e lastro. Coordena a operação de navegação, o posicionamento dinâmico, radio operadores, enfermeiros, equipe de convés, mestres, contramestres e marinheiros. É o responsável pela estabilidade da plataforma e monitoramento do sistema de combate ao incêndio. Auxilia o Capitão na coordenação das emergências a bordo.
- Oficiais de Náutica ou DPO (*Dynamic Positioning Operator*) – mantém o posicionamento da plataforma, realizam a operação de movimentação e navegação da mesma. Auxiliam no abandono da unidade em caso de emergência.
- Chefe de Máquinas – Responsável por toda a geração de energia na plataforma, manutenções preventivas e corretivas, equipe de máquinas e equipamentos periféricos. Subordinado também ao Supervisor de Manutenção. Coordena emergências a bordo junto ao Capitão.

- Oficiais de Máquinas – Operam painéis ligados à geração de energia a bordo, coordenam as tarefas de manutenção, os marinheiros e mecânicos de máquinas.
- Mecânicos e Marinheiros de Máquinas – executam todas as manutenções relacionadas ao maquinário existente a bordo relacionado à geração de energia, à fabricação de água destilada, ao tratamento do esgoto sanitário, transferências de óleo, organização e limpeza das praças de máquinas.
- *Barge* e BCO (*Ballast Control Operator*) – São funções que substituem o Capitão e o Imediato respectivamente, em plataformas semi-submersíveis ancoradas.
- Mestre de Cabotagem, Contramestre e Marinheiros – realizam toda a manutenção preventiva, corretiva, organização e limpeza dos equipamentos de segurança e salvatagem. Auxiliam durante emergências a bordo para uso de todos os equipamentos pertinentes ao setor da Marinha.
- Enfermeiro / Médico – responsável da saúde a bordo, o enfermeiro é um elo de ligação direto ao setor de saúde de terra. Coordena todas as operações de resgate de acidentados a bordo e lidera o hospital a bordo.
- Técnicos de Segurança – representam o departamento de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade a bordo. Gerenciam todos os trabalhos a bordo por meio de permissões de trabalho.
- Radio Operadores – realizam toda a comunicação entre embarcações, terra e emergência. São também os assistentes administrativos a bordo, organizando toda a documentação de entrada e saída dos trabalhadores.

2.3.4 Equipe de Manutenção

O desgaste causado pelo uso incessante dos equipamentos a bordo aliado ao ambiente marinho, é rápido, quando se trata de estruturas de ferro e derivados. O Cliente de cada plataforma espera que as operações sejam cada vez mais rápidas e eficazes. Paradas operacionais por falta de manutenção não estão no programa de nenhuma perfuração de poço. Uma equipe a bordo realiza toda a prevenção de danos e desgastes de equipamentos e é descrita como:

- Supervisor de Manutenção – responsável e coordenador de todas as manutenções preventivas e corretivas a bordo. Subordinado ao OIM, interliga todos os mecânicos, eletrônicos, eletricitas, soldadores, almoxarifes em prol da prevenção de danos ao maquinário a bordo.
- Assistente de Manutenção – registra e controla toda a certificação e auditorias dos equipamentos a bordo.
- Supervisor de Mecânica, Mecânicos Senior, Mecânicos e Assistente Mecânicos – ficam responsáveis pela execução das manutenções corretivas e preventivas de todos os equipamentos dos módulos de perfuração e convés.
- Supervisor Eletrônico, Eletrônicos, Assistente Eletrônicos e Eletricitas – gerenciam o funcionamento de toda a lógica da geração de energia e dos equipamentos elétrico eletrônicos a bordo.
- Soldadores – realizam reparos em equipamentos danificados e fabricam peças autorizadas pelos procedimentos da empresa.
- Almoxarifes – recebem e enviam todo o material a bordo. Cuidam do inventário da plataforma e gerenciam os equipamentos reserva.

2.3.5 Equipe de Convés

A movimentação de cargas é a segunda maior operação em uma plataforma de perfuração. Durante todas as fases da operação, diversos equipamentos são transferidos de conveses para barcos de apoio e piso de plataforma. A terceira maior equipe, que é subordinada ao Capitão a bordo consiste em:

- Encarregado do convés (*Deckpusher*) - coordena todas as operações de movimentação de cargas e também auxilia em tarefas em situações de emergência.
- Guindasteiros – além de realizarem manutenções preventivas nos guindastes, movimentar as cargas, substituem o líder do convés quando em operações simultâneas.

- Assistentes Guindasteiros – ficam no convés auxiliando os guindasteiros com sinais para a movimentação da carga com segurança em pontos de difícil visualização.
- Auxiliares de plataforma – são os que mantêm a organização, limpeza, manutenção e principais executores das movimentações de cargas em todos os conveses de cargas a bordo.

2.3.6 Hotelaria

Para que se mantenha a higiene, conforto, alimentação e organização das instalações destinadas aos trabalhadores na plataforma de perfuração, uma empresa terceirizada é contratada para dar suporte a todas essas necessidades. Coordenados pelo Comissário de bordo, taifeiros se dividem em funções de limpeza, organização, lavagem e secagem de roupas, suporte de escritórios e segregação de resíduos. Além destes, cozinheiros e seus assistentes se revezam na cozinha, a qual não para de fornecer refeições durante as 24 horas. Toda esta equipe é chamada de hotelaria de bordo e também segue o regime de embarque de todos os trabalhadores ligados às funções relacionadas a perfuração.

2.3.7 Clientes e empresas terceirizadas.

A maioria dos poços de petróleo pertencem a campos de petróleo de empresas, como por exemplo, no Brasil, PETROBRÁS, TOTAL, REPSOL, SHELL, entre outras. Estas empresas, para atenderem à demanda de todas as operações de todos os campos e poços neles existentes, contratam empresas e fretam suas plataformas. Para manter o controle da sequência das operações e todos os itens de contrato, as empresas contratantes, os Clientes, enviam para bordo seus fiscais que são o elo entre as 2 empresas. Estes fiscais acompanham o passo a passo de todas as operações e a partir de seus relatórios, o fechamento dos orçamentos e avaliações de performance são efetuados. As empresas contratantes também enviam para bordo das plataformas de perfuração, profissionais que operam equipamentos. Estes são embarcados para operações específicas. Cada trabalhador terceirizado, representando diferentes empresas do ramo da perfuração de petróleo, segue o regime de embarque acordado por sua empresa e o sindicato filiado. Toda a

operação com o poço segue uma programação passada a todos a bordo pelo Cliente, e a ele deve ser prestada informação de todo o trabalho realizado.

2.4 A formação

Ainda como explica Morais (2013), a empresa PETROBRÁS, nos primórdios de suas operações no campo *offshore*, enviou representantes ao exterior para treinamento e aprendizagem das técnicas relativas a prospecção e produção de petróleo. Centros de Instruções e cursos em Universidades foram criados para atender o déficit de profissionais especializados na área, como o Centro de Pesquisas e Aperfeiçoamento de Petróleo (CENAP) em 1955, o Centro de Desenvolvimento e Pesquisas da PETROBRÁS (CENPES) em 1966 e cursos técnicos voltados para indústria *offshore* em geral.

Pode-se entender que Regras e normas de Códigos e Convenções que abrangem embarcações e plataformas *offshore* também incluem uma série de cursos e treinamentos para cada trabalhador que embarca. O funcionário de cada empresa deve seguir uma matriz de treinamento que atende a todas estas regras e normas obrigatórias e ainda participa de cursos específicos para a implementação das políticas de Qualidade, saúde, meio ambiente e segurança da empresa.

Analisando os departamentos a bordo de uma plataforma de perfuração, observa-se que a equipe de Marinha, por formação acadêmica, deve atender as regras dispostas na Convenção que Padroniza a Formação, Certificação e Serviço de Quarto de Marítimos (STCW – *Standards of Training, Certification and Watchkeeping*), os cursos previstos nas NORMAMs da DPC, entre outros. Técnicos de segurança no trabalho e radio Operadores possuem formação específica por cursos voltados a função. Enfermeiros e Médicos graduação. A equipe da perfuração, *Subsea*, Encarregados de operações específicas na perfuração e o Cliente tem seus trabalhadores com formação em tecnólogos do petróleo e gás, engenheiros de petróleo e gás e formação técnica geral. As Equipes de Manutenção possuem formação entre técnicos de elétrica, eletrônica, mecânica, graduação em engenharia e administração. A equipe hoteleira possui em seu quadro trabalhadores com ensino médio completo e o comissário com graduação em nutrição ou hotelaria

3 RELAÇÕES INTERPERSSOAIS

Assim como relata Gonçalves (2013), o relacionamento interpessoal ocorre em vários momentos de nossa vida, desde a escola, trabalho e lazer. Em um ambiente onde há a necessidade de adaptação e a constante mudança, é de grande importância que o bom relacionamento entre as pessoas seja parte de um grande todo que favoreça a conquista dos objetivos. O processo interação multilateral entre as pessoas ajuda a desenvolver essas relações interpessoais no trabalho, evitando que o convívio com o outro, sem entender o comportamento de cada um, torne o relacionamento ainda mais difícil. Gonçalves (2013) também explica que as relações interpessoais existentes no ambiente de trabalho são influenciadas pela estrutura organizacional e são reguladas para alcançar eficiência e resultados.

Segundo Brondani (2010) o ser humano procura incessantemente a felicidade, a realização de sonhos e a convivência pacífica e harmoniosa com o outro, tanto dentro quanto fora da organização. As relações de amizade e respeito fortalecem o convívio entre as pessoas. O indivíduo é dotado de sentimentos e emoções, necessita amar e ser amado, compreender e ser compreendido, aceitar e ser aceito pelo outro. Aprendendo a lidar com as diferenças e sentindo que essa segurança afetiva pode levar a um equilíbrio emocional favorece a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

As relações interpessoais estão cada vez mais sendo valorizadas no cenário tecnológico das organizações. O capital humano faz a diferença, pois o bem-estar no ambiente de trabalho resulta em produtividade e resultados.

3.1 O relacionamento interpessoal e seus elementos

As relações interpessoais constituem o verdadeiro cenário da existência humana segundo Stork (2011). E o autor descreve o homem como um animal, “fraco” e “desvalido” que ao longo de todas as etapas de sua vida, necessita de outras pessoas para aprender a reconhecer-se a si mesmo, desenvolver sua vida com

normalidade e alcançar sua plenitude. A solidão no homem traduz sua frustração radical.

O autor relata que precisamos dialogar, precisamos falar, compartilhar com a razão e crescer em um campo de contribuições comuns. E há coisas em comum entre as pessoas. O pensar que compartilham é o mais primário. A ferramenta deste compartilhar de conhecimento, da comunicação é a linguagem.

3.1.1 A comunicação

Pela lógica de Hill (2013, p32), comunicar-se tem se tornado um “ ensaio para o autoconhecimento – seja antes, durante e depois de cada interação nas relações humanas. Harmonizar em si mesmo a razão e a emoção, revelou ser a chave para comunicar-se com maestria ”. Para o autor, boa comunicação e relações saudáveis se dão quando há um bom conhecimento de si mesmo.

O autor descreve também, que estudiosos notaram a importância da comunicação num estudo de isolamento, onde convidaram cinco homens a ficarem trancados – sozinhos em um quarto escuro. Um homem aguentou 2 horas, a maioria 2 dias e um último 8 dias, todos com a mesma conclusão: “Nunca mais!”. Em sentido físico, foi analisado, que a falta de comunicação e relacionamentos satisfatórios tem semelhante impacto negativo sobre a saúde, que a pressão alta, o fumo, a obesidade e a falta de atividade física.

Segundo Hill (2013), o psicólogo e professor emérito de psicologia da UCLA, Albert Mehrabian publicou um estudo onde considera-se que deve haver harmonia entre três ingredientes principais: as palavras, o tom de voz e a linguagem corporal, para que se estabeleça uma boa comunicação. Ainda acrescenta o autor que, atualmente para se ter uma comunicação eficaz, é necessário entender que cada caso é um caso e não desconsiderar o poder das palavras ao interagir com alguém.

O pesquisador Foucault (1996 apud Lopez, 2012) explica que a linguagem tem a capacidade para colocar ordem no mundo. Para ele, as palavras tem a capacidade

de estabelecer relações de poder, elevam discursos que justificam as práticas de dominação.

3.1.2 A emoção

A pesquisa das autoras Rodrigues e Gondim (2014) descreve emoção como um construto coordenado por quatro experiências psicológicas em um padrão sincronizado. Essas experiências são: sentimento, excitação corporal, estado propositivo e expressão social. De acordo com a autora, o sentimento, subjetiva o fenômeno emocional e depende da qualidade e intensidade à qual a emoção é percebida. Na excitação corporal, o corpo é preparado para uma determinada ação, após uma ativação fisiológica e biológica e é percebido na face, musculatura do corpo, postura e frequência cardíaca. O estado propositivo supõe que cada emoção tem um propósito e uma direção referindo-se a uma busca de metas. E bem relacionada à parte comunicativa da emoção, a expressão social traz gestos expressões e tons de voz, tornando as emoções públicas enquanto são demonstradas.

3.2 A rotina de bordo e as relações interpessoais

A bordo de uma plataforma de perfuração, a rotina é a chave da mitigação de acidentes e avaliação das performances. As operações podem ser avaliadas pelo tempo de execução e qualidade do serviço prestado. Nas 12 horas em que o trabalhador executa suas tarefas a bordo, o foco é o trabalho bem feito e em tempo. Durante este período o trabalhador mantém as tarefas baseadas em boa comunicação e o desenvolvimento de seu trabalho dita a forma com a qual irá se relacionar com os outros trabalhadores interligados.

De acordo com estudo de Gonçalves (2013, p.12), “ o ambiente de trabalho, muitas vezes é o lugar em que mais passamos a nossa vida. Convivemos mais com os colegas de trabalho do que com a família. Portanto nosso relacionamento com eles deve ser o melhor possível”. Desde o momento em que acorda, passando pelo café e almoço, o trabalhador a bordo está atento ao tempo que resta, para retornar ao trabalho e assim aproveita sua folga para o sono, alimentação, comunicação com seu meio familiar e social longe da plataforma, atividades físicas e sociais. Minutos

antes do horário do início de seu turno, uma reunião pré-turno acontece para apresentação das diretrizes e passos da operação e, logo após, inicia-se o trabalho.

A fadiga e o estresse causados pelos longos períodos nesta rotina a bordo influenciam bastante no fator emocional do trabalhador. O mesmo pode responder de diversas formas a todos em seu trabalho, e é de extrema importância que cada um conheça o mínimo do outro.

Bom Sucesso (2002, p.53) descreve que “O autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações”. A autora mostra que a maioria das dificuldades encontradas são a falta de objetivos pessoais e dificuldade em priorizar e ouvir.

Talvez a quantidade de operações acontecendo ao mesmo tempo a bordo seja um dos motivos da falta da compreensão do próximo. O trabalhador se vê diversas vezes mais atento à máquina do que aos próprios trabalhadores que desempenham a mesma tarefa em equipe.

3.3 Possíveis problemas em relações interpessoais

A vida a bordo proporciona uma aproximação inevitável entre os tripulantes. Aproximação essa que nem sempre tem um lado positivo devido aos possíveis problemas nas relações interpessoais que possam vir a ocorrer. Isso porque, quando duas pessoas, ou mais, divergem de forma não muito pacífica, o que elas mais desejam é ficar distantes por algumas horas ou dias. Na verdade, isso é até necessário para que os ânimos se acalmem, as pessoas reflitam sobre que foi dito e, em um posterior encontro, não ocorra uma situação pior do que a anterior. Contudo, não é isso o que acontece em um ambiente com o espaço restrito como o de uma plataforma de petróleo, onde os tripulantes estão, constantemente, se encontrando e interagindo. Dessa forma, pode-se notar o quão são importantes os esforços para uma boa convivência, principalmente, após a ocorrência de um desentendimento.

Em se tratando de um ambiente confinado, por várias vezes, difícil de abstrair as emoções ou controlá-las, o indivíduo, ao se deparar com um conflito humano a bordo, deve: procurar não alterar o tom de sua voz, expor suas opiniões sem agredir o outro com as suas palavras, jamais usar da agressividade física para liberar a tensão (se existente), encerrar a discussão propondo uma conversa quando ambos estiverem mais calmos.

3.3.1 O conflito

Rondeau (1996) relata em sua definição limitada, que em um ambiente organizacional os conflitos podem existir a partir do momento que uma pessoa ou grupo de pessoas notar um outro como barreira à satisfação de suas preocupações, o que deixará nele um sentimento de frustração que poderá acarretar uma reação em face da outra pessoa ou grupo.

De acordo com Balestrin e Verschore (2008) o ser humano não atua de forma humanitária. Quando está em uma luta pela sobrevivência, tende a procurar primeiro o que é melhor para si. O que ocorre em menor escala quando há uma cooperação para um mesmo resultado.

Como descreve Gonçalves (2013), obviamente, nem todos tem a aptidão para viver bem em grupo. Sempre existirão pessoas extremamente difíceis de se trabalhar, que não aceitam mudanças e admitem a personalidade que tem como a correta acima das demais. E como não é possível mudar o outro, cabe a todos procuramos viver bem e em harmonia no ambiente de trabalho. A autora também explica que é necessário se assumir um papel de conduta correta perante a sociedade, não sendo falso, calando-se ou deixando o seu de lado e sim usando o bom senso para auxílio na adaptação as outras formas de se conviver.

3.3.2 A comunicação como parte do problema

Um grande inimigo do relacionamento interpessoal é a incapacidade de comunicar-se. Não saber comunicar-se, utilizar o canal inadequado, transmitir uma mensagem ininteligível, ocasiona o erro na comunicação, ferindo as pessoas, prejudicando o desenvolvimento de um bom relacionamento. A autora Gonçalves (2013) analisa grandes problemas na comunicação e apresenta como barreiras da comunicação o

individualismo, o egocentrismo, o preconceito, a competição, a filtragem, a frustração, a transferência inconsciente de sentimentos, a projeção e a timidez.

- A barreira do individualismo acontece quando um receptor recebe a mensagem só se esta coincidir com a sua opinião, ao mesmo tempo que o emissor emite somente aquilo que corresponde aos seus interesses.
- Quando o receptor não consegue entender o ponto de vista de quem fala, trata-se de egocentrismo. O mesmo se sente forçado a rebater tudo o que o outro disse, sem menos ouvir o que ele quis dizer realmente.
- Quando há o preconceito na comunicação, a percepção que temos do outro tem uma conotação que nos predispõe a ouvir com atenção ou não.
- Quando as partes competem, cada um corta a palavra do outro, sem ao menos ouvir o que está dizendo, fazendo questão de ser ouvido. Ninguém ouve ninguém.
- O filtro que o cérebro do emissor aplica sobre as mensagens que são emitidas para que favoreça o receptor, é uma grande barreira da comunicação e é necessário que haja uma sintonia entre ambos para que esse filtro seja identificado antes da mensagem ser emitida.
- Ainda se tem a barreira da frustração, que impede a pessoa sujeita a ela de ouvir e entender o que está sendo dito.
- A autora também identifica a transferência inconsciente de sentimentos, onde transfere-se para o interlocutor sentimentos negativos que se tem em relação a uma pessoa parecida com ele.
- A inibição dos receptores em relação ao emissor e vice-versa, se tem a timidez.
- A projeção ocorre quando se projeta no outro intenções e sentimentos que nunca tiveram.

A comunicação, segundo a autora, se torna eficaz quando os elementos atuarem de forma que permita ao receptor a compreensão da mensagem do emissor.

Pela ótica de Hill (2013) os problemas de comunicação se escondem de forma muito sutil, quase imperceptível. Os mesmos quando surgem dificilmente são notados,

mas dificultam bastante a vida quando reaparecem. O autor analisa as barreiras da comunicação como ruídos, estes sendo externos, quando se relaciona ao ambiente em que se está interagindo e que dificulta o receptor de ouvir o transmissor falando, o ruído fisiológico, que pode ser devido a problemas de saúde, como problemas na fala por exemplo, ruídos psicológicos que são ligados ao modo como o comunicador se expressa ou compreende uma mensagem e os ruídos mentais, como sendo um dos mais complexos, se apresentam quando os comunicadores estão fisicamente em um lugar e mentalmente em outro (egocentrismo, frustração, preconceito, projeção, timidez e transferência inconsciente de sentimentos).

3.4 A melhoria das relações interpessoais

As práticas para a integração dos trabalhadores a bordo são limitadas ao espaço destinado à tripulação fora do ambiente da operação. As relações interpessoais podem ser favorecidas durante o uso de salas com projetores de filmes, som, saunas, academia de ginástica, refeitório e sala de jogos. A oferta de lazer é diferente em cada plataforma, mas o propósito continua sendo a melhoria da saúde e da interação interpessoal. Alguns grupos realizam reuniões a bordo, como uma extensão de suas atividades quando estão em terra como os cultos religiosos.

As reuniões de QSMS (qualidade, saúde, meio ambiente e segurança no trabalho) seguindo programa de implementação de normas de qualidade da empresa são também, formas de integrar os tripulantes que tem esse momento para expor suas dúvidas, idéias e medos.

A equipe de hotelaria das unidades de perfuração, realizam algumas refeições festivas durante o mês para também ajudar na melhoria da relação entre os trabalhadores a bordo. Seguem um contrato firmado entre a empresa hoteleira e a empresa de perfuração de petróleo, garantindo que as refeições festivas sejam aplicadas à tripulação como forma de integração.

3.4.1 O respeito

Estando a bordo, a milhas de distância de terra e de qualquer órgão disciplinar do continente que possa impor ações diretas contra desvio de conduta pessoal, o

trabalhador *offshore* se encontra em uma situação atípica como estar em um local sem que haja alguém além de seus supervisores para lhe aplicar penalidades sobre seu comportamento. Isto demonstra o quanto é importante o recrutamento e seleção cuidadoso dos funcionários durante a contratação, pois estes profissionais do recrutamento que irão escolher trabalhadores capazes de lidar com as intempéries do trabalho *offshore*, a pressão emocional do isolamento de seu convívio social, e necessidade adaptação ao convívio em novos ambientes.

A partir do momento em que embarcam, esses novos trabalhadores irão praticar todas as técnicas aprendidas em cursos profissionalizantes e cursos introdutórios aos trabalhos *offshore*, como o CBSP (curso básico de segurança em plataforma), obrigatório em cumprimento às recomendações da Resolução A.891(21) da IMO (*International Maritime Organization*, Organização Marítima Internacional) e Convenção STCW-1978 (*Standards of Training, Certification and Watchkeeping*, Convenção Internacional sobre Padrões de Formação), atrelado ao respeito aos outros que estão a bordo sob as mesmas regras e disposições das legislações vigentes.

Segundo o dicionário Houaiss (2009, p.1679), respeito é um “sentimento que leva a tratar alguém ou algo com grande atenção; consideração, reverência; obediência, acatamento”. Aqui se pode perceber que há diferentes formas de respeito. Há o respeito pelas regras e pelos outros, e pode-se respeitar ambos por diferentes motivos. Há a motivação pelo medo (de punição, por exemplo, por saber que o outro tem poder), pela autoridade (alguém que tem respeito pela posição que ocupa, como um policial, por exemplo), pela admiração (por que é mais velhos, mais sábio), pela alteridade (cada um ter o direito de ser como achar melhor, algo ligado principalmente a pós modernidade em que vivemos), e pelos direitos e deveres (todos tem direitos e deveres e tem de ser respeitados pela sua dignidade).

Dentre esses, o último tipo de respeito colocado anteriormente seria o que envolve o respeito mútuo, pois envolve não só o respeitar como o ser respeitado e, assim, deixa de ser unilateral. Todos tem esses direitos e deveres como cidadãos. Segundo a definição usada nos Parâmetros Curriculares Nacionais (BRASIL, 2000, p. 34),

O respeito mútuo expressa-se de várias formas complementares. Uma delas é o dever do respeito pela diferença e a exigência de ser respeitado na sua singularidade. Tal reciprocidade também deve valer a pessoas que pertençam a um mesmo grupo. Devem valer quando se fazem contratos que serão honrados, cada um respeitando a palavra empenhada e exigindo a recíproca. O respeito pelos lugares públicos, como ruas e praças, também deriva do respeito mútuo. Como tais espaços pertencem a todos, preservá-los, não sujá-los ou depredá-los é dever de cada um, porque também é direito de cada um poder desfrutá-los.

A prática do respeito mútuo também é aplicada ao espaço a bordo destinado ao uso público, como as acomodações, academia, salões, refeitórios, camarotes, escritórios, estoques, etc. Como extensão da empresa no mar, a plataforma de perfuração de petróleo segue a política de relação humana imposta pelo setor de gerenciamento de qualidade, saúde, meio ambiente e segurança e com isso seus funcionários, ao assinarem o contrato de trabalho, se incluem nesta política devendo também à empresa uma postura respeitosa e aos outros a que se relaciona a bordo.

O respeito em um ambiente de trabalho pode ser favorecido por uma ligação a ética de cada um em seu ambiente de trabalho. A ética é entendida, tradicionalmente, como um estudo ou uma reflexão científica ou filosófica, e eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas de acordo o estudo de Gonçalves (2013). A autora também descreve que um comportamento correto considerado em ética trata-se de um comportamento adequado a cultura atual. Os costumes são considerados éticos enquanto tiverem força para coagir moralmente. A ética profissional corresponde a postura do trabalhador em relação às normas da empresa e de profissão.

A ética no ambiente de trabalho poderia trazer mais confiabilidade entre as pessoas na postura em que desempenham uma tarefa, e a bordo das plataformas, quanto melhor a postura perante às regras de conduta da empresa, menos conflitante se torna o trabalho e conseqüentemente maior atenção ao risco de acidentes é dada.

4 ESTUDO DE CASO DA RELAÇÃO INTERPESSOAL DOS TRABALHADORES E A COMUNICAÇÃO A BORDO.

A metodologia na pesquisa de campo seguiu duas etapas: observação participante e realização de entrevistas. A primeira etapa da pesquisa de campo foi a realização de observações do ambiente de trabalho e das relações que se estabeleceram no contexto em que o pesquisador esteve embarcado nos últimos 12 anos. Por se tratar de um estudo de cunho qualitativo, a estratégia da observação participante foi realizada com o objetivo de aproximação das rotinas específicas do trabalho a bordo. Foram registradas informações sobre a estrutura e organização do trabalho, como se dá o sistema de turnos, descansos, registro de falas dos tripulantes que se mostraram relevantes e, também, as impressões enquanto pesquisador e tripulante do navio. Esta etapa configurou-se como a porta de entrada da pesquisa e o momento onde se estabeleceu maior contato entre o pesquisador e os sujeitos que fizeram parte da pesquisa, buscando-se o estabelecimento de confiança e entendimento do que a pesquisa se propõe.

A partir do levantamento bibliográfico, foi possível observar que muitas pesquisas vêm se utilizando de instrumentos para avaliação das condições de trabalho no contexto *offshore*, considerando relação do trabalho com a família e vida social, carreira, realização, segurança, relacionamento interpessoal, fatores físicos do trabalho, ambiente do navio, estrutura da organização, entre outros fatores. Esses aspectos foram considerados ao se elaborar o roteiro das entrevistas.

Com base nos dados e informações coletados através do material levantado e observações, foram realizadas entrevistas com os trabalhadores participantes. O objetivo foi coletar opiniões, valores, fatos, situações relevantes dos trabalhadores, levando em conta suas trajetórias de vida. O registro das falas teve como intuito favorecer uma descrição mais ampla do fenômeno estudado.

É observado como a comunicação a bordo da plataforma de perfuração de petróleo é interpretada pelos tripulantes durante seu período de embarque de 14 dias no *offshore* brasileiro pelos relatos do entrevistado A, homem, solteiro, sem filhos de 32

anos e que exerce a função de contramestre a bordo da mesma plataforma há 3 anos, onde embarcou pela primeira vez na vida. Se formou no CIAGA como contramestre, pois já possuía o curso Técnico em Mecânica e por isso não foi moço de convés e marinheiro de convés antes de se tornar contramestre. Estudou em colégios particulares, em São Gonçalo, possui um relacionamento familiar forte com seus pais e irmã os quais residem na mesma residência. Já trabalhou em diversos setores do comércio livre. O mesmo descreve seu período de embarque suficiente e a falta do convívio familiar e social neste período não afeta seu rendimento no trabalho. Define como bom, respeitoso e com momentos de discussão o relacionamento com os seus companheiros de trabalho. Explica que seus dois subordinados, os marinheiros, possuem muitos anos de experiência e pouco estudo técnico. Descreve como competição, a barreira que impede uma comunicação clara com seus subordinados, por acreditar que seus subordinados não confiam em seu serviço como contramestre, por não ter sido marinheiro antes. Possui 3 superiores diretos, e aponta como fator determinante de uma boa comunicação a formação superior de 2 de seus chefes, por serem específicos quando delegam tarefas, ensinando a desempenhá-las quando há dúvidas e debatendo ao final quando algo não sai como o esperado. O entrevistado cita o terceiro superior como um líder ruim, por não possuir técnica de liderança, competir quando está se comunicando e principalmente por projetar aos outros em um diálogo sentimentos e intenções próprias.

O entrevistado B, homem, casado, pai de 2 filhos, com 40 anos de idade, trabalha a maior parte de seu embarque nas áreas internas da plataforma por integrar a equipe da hotelaria. Morador de Juiz de Fora, Minas Gerais, o entrevistado descobriu o trabalho *offshore*, por amigos que já embarcam e seguiu a carreira de auxiliar de serviços gerais, ou taifeiro de bordo, por motivos financeiros, pela folga de 14 dias e por não conseguir empregos com remuneração igual ou maior a que tem na empresa em que trabalha a bordo. Descreve sua formação como ensino fundamental e médio concluídos. Não se interessou em realizar ensino superior, por achar que já está muito velho para estudar. Segundo ele, a relação com os tripulantes a bordo é ótima. A comunicação com seus companheiros de trabalho, que possuem faixa etária entre 20 e 30 anos é clara e sempre voltada para a rotina diária de trabalho, a qual define ser muito maçante e repetitiva. Passa a maior parte

de suas 12 horas diárias dentro dos camarotes arrumando as camas, limpando os banheiros e pisos. Suas pausas de trabalho se dão no refeitório, onde aproveita para interagir com os outros integrantes da hotelaria. Quando questionado sobre o relacionamento com outros tripulantes como capitão, sondadores, guindasteiros, entre outros, o mesmo relata que não se aproxima tanto por sofrer com a barreira da timidez e preconceito na comunicação. O entrevistado diz que a maioria dos tripulantes falam sobre assuntos da operação e o mesmo não compreende. O preconceito, segundo o entrevistado B, é por não fazer parte do grupo da empresa dominante que tripula 80% da plataforma com seus funcionários. A empresa hoteleira desta plataforma dispõe de 18 pessoas para realizar todos os serviços de limpeza, alimentação e organização.

A entrevistada C, mulher, solteira, sem filhos e com 30 anos de idade, é imediato da plataforma. Coordena toda a equipe de convés, posicionamento dinâmico, marinheiros, radio operadores, enfermeiro e técnicos de segurança, em um total de 37 pessoas. Formada pela Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, embarca desde formada em 2004, com passagem por rebocadores de apoio marítimo, plataformas de produção de petróleo e há 5 anos trabalha em plataformas de perfuração de petróleo. Reside em Belo Horizonte e optou por embarcar em plataforma pela escala de trabalho de 14 dias embarcada, pois assim passa menos tempo a bordo, aproveitando o período em casa com maior frequência. Sua família é composta por 2 membros, sua mãe e seu irmão. A entrevistada relata que a comunicação com seus subordinados é boa, pois a mesma oferece abertura para que os mesmos a procurem em casos de dúvida, problemas, etc. Quanto aos seus superiores, a barreira da timidez ainda a atrapalha em certos momentos da operação, principalmente por achar que está sempre sendo avaliada em suas tarefas por ser a única mulher com cargo de supervisão a bordo.

4.1 As práticas da empresa

A empresa 1, a qual os trabalhadores entrevistados trabalham atua no setor *offshore* há 34 anos, é brasileira e com a maioria dos profissionais brasileiros. A empresa apresenta uma política de gestão de pessoas sólida e implementada. Em todos os relatos dos entrevistados, foi possível observar em comum que a empresa exerce

uma influência sobre suas condutas por entenderem que o que é passado em treinamentos, cursos e palestras é realmente aplicável no dia a dia a bordo. O entrevistado A descreve como importante não só para as práticas de relacionamento a bordo, como para a vida fora do ambiente de trabalho, todos os pontos levantados nas palestras de qualidade em que esteve presente. O recrutamento para o ingresso na empresa foi muito bem elaborado e, de acordo com a entrevistada C, a redação que fizeram sobre a vida de cada um e como se relacionam em seus convívios sociais e familiares influenciou sim, para a contratação de profissionais com problemas de relacionamento interpessoal para a mesma plataforma. O entrevistado B relata que sua empresa, diferente de A e C, não ofereceu palestras, treinamentos e cursos voltados às práticas de relacionamento e frisa ter acesso a isto em todas as palestras semanais que possui a bordo, quando o setor de QSMS das empresas A e C, que são proprietárias da plataforma, ministram.

Durante a contratação, a entrevistada C relembra ter passado 3 dias na base da empresa, em Macaé, Rio de Janeiro, onde participou de uma palestra sobre as políticas de qualidade da empresa voltada a operação a bordo e a saúde ocupacional no primeiro dia, uma palestra sobre o direito de cada funcionário de acordo com o contrato apresentado a cada um deles, no segundo dia e a palestra sobre segurança no trabalho e diretrizes e normas da empresa no terceiro e último dia.

A bordo da plataforma de perfuração são fornecidos pela empresa filmes para uso comum dos tripulantes, jogos de vídeo game, brindes (como camisas, bonés e relógios) e equipagem para a academia de ginástica, de acordo com o entrevistado A. As reuniões a bordo para a distribuição dos brindes e gincanas realizadas com foco em segurança no trabalho também são ótimas para interação de todos os trabalhadores de todas as empresas a bordo, lembra o entrevistado B.

A empresa pode um ter um retorno favorável da performance operacional de seus funcionários por implementar melhorias das relações por práticas como as descritas pelos entrevistados. Essa melhoria das relações pode também facilitar a comunicação e o convívio de pessoas que possuem pouca interação entre si.

4.2 Análise das entrevistas

O motivo principal deste apanhado de entrevistas seria o melhor entendimento de como as relações interpessoais são afetadas pela má comunicação a bordo e por que muitos tripulantes deixam de manter uma boa comunicação, em um ambiente onde a segurança da operação depende da boa comunicação, durante seu período de embarque. Muitos supervisores ao passar as tarefas diárias acabam não sabendo o que seu subordinado está pensando sobre o trabalho naquele dia, sobre os procedimentos impostos para a realização daquela tarefa e, principalmente, se o serviço será bem desempenhado nas condições que se apresentam, como relata o entrevistado A. O mesmo acredita que a timidez do subordinado na comunicação se torna um entrave entre os dois. Por poucas vezes a competição durante o diálogo atrapalhou o planejamento da tarefa, por deixar o subordinado acuado perante a seu chefe, finalizando assim a troca de informações. A entrevistada C descreve como boa sua relação com todos os seus 37 subordinados, por acreditar que sua função a bordo, como imediato, impõe por si só um respeito e a deixa expor claramente suas idéias perante a todos. Diz também ouvir seus subordinados e deixar com que apresentem suas opiniões. A timidez ainda a mantém afastada de debates com seus superiores quando não há uma interação com os mesmos. É notado pela entrevistada, uma filtragem e preconceito durante seus diálogos com alguns subordinados e seu superior direto, por perceber que muito do que fala, não é totalmente captado pelo superior e o que é entendido, sofre uma conotação negativa por ser mulher. Ela acredita que se todos a bordo participarem de palestras, cursos, treinamentos voltados a técnicas de comunicação e liderança, o ambiente social a bordo melhorará.

O entrevistado B, taifeiro, diz não interagir tanto com os tripulantes a bordo da plataforma de petróleo, por não entender o ofício de cada um. Ele relata que as pessoas a bordo sempre andam em grupos como grupo da academia, grupo da perfuração, grupo do passadiço, e o mesmo não se encaixa a esses grupos. Sua timidez o deixa restrito a lidar somente com os outros funcionários da hotelaria, o que acredita, estarem com o mesmo propósito de trabalho a bordo. Quando questionado se o mesmo se fecha ao grupo da hotelaria não dando oportunidade a outros de interagir, o entrevistado refletiu bastante e respondeu estar tentando

participar de outros grupos a bordo, porém a rotina de trabalho o afasta de momentos de integração com os demais.

Ao analisar as entrevistas, foi observado que o conflito existe por parte dos entrevistados em relação à algumas pessoas ou grupos que se relacionam. Durante a execução de suas tarefas diárias, as barreiras que são encontradas nas relações mais comuns que possuem a bordo são motivos de frustração para os entrevistados e os mantém cada vez mais silenciosos, como a entrevistada C e B perante ao preconceito que sofrem, ou como relata o entrevistado A, que reage à competitividade e ao egocentrismo de seu supervisor direto.

5 CONCLUSÃO

As histórias de vida dos trabalhadores que fizeram parte desse estudo evidenciam os valores e expectativas em relação ao trabalho que executam (no momento da escolha e após longos anos de trabalho). Nota-se que a grande maioria dos trabalhadores entrevistados, refere-se ao seu trabalho como sendo gratificante e motivo de orgulho, por representarem a área que mais recursos traz para o país – a petrolífera. Por outro lado, a ausência dos familiares e do convívio social em terra, é descrita como algo “passível de se habituar”. O grande estímulo para a permanência nessa ocupação é a segurança financeira que possibilita uma boa educação para os filhos e sustento familiar. Em prol disto, muitos sacrificam sua saúde e convívio ampliado (parentes, amigos) ficando com a sensação do “dever cumprido”, mesmo não acompanhando integralmente a formação dos filhos nem desfrutando cotidianamente da convivência familiar.

Vimos que esse “isolamento”, no caso específico deste estudo, não se apresenta da forma imaginada inicialmente. Há, de fato, um distanciamento das pessoas em terra e o contato é restrito quando se está embarcado, porém os trabalhadores marítimos têm ao seu alcance meios de comunicação eficazes e rápidos, como telefone, e-mail e outros recursos através do computador.

Ainda que o afastamento dos familiares e do convívio social seja um aspecto que afete negativamente seu trabalho e sua vida, a estrutura da empresa contribui para atenuar esses impactos. As condições de trabalho e segurança nesse espaço revelam um contexto bastante diferenciado, não correspondendo à realidade da maioria dos marítimos brasileiros.

O fato de o trabalho ser executado permanentemente em locais com ruído excessivo (no caso de algumas funções), afeta a audição e a fala de quem atua nesses espaços. Há também exposição a riscos de acidentes na embarcação.

O que se pode concluir com tudo que foi estudado é que a melhoria da comunicação a bordo pode estar atrelada às práticas de integração dos trabalhadores, à etiqueta

no trabalho e à eliminação das barreiras que cada um impõe sobre o outro. Para que a comunicação se converta em cultura ela passa a ser compreendida como uma competência que pode ser desenvolvida e integrada ao cotidiano da empresa, favorecendo resultados, melhorias em sistemas e principalmente, facilitando a convivência entre os membros de uma organização.

A comunicação no sentido humano visa conseguir que entre as pessoas haja um ponto comum, um acordo. O significado de comunicação considerado neste trabalho refere-se à complexidade de um intercâmbio de palavras e idéias que se dá entre os indivíduos.

Sobre a amizade como fator de favorecimento à comunicação, pode-se analisar que melhor forma de se ter amigos, é ser amigo. Criar laços é algo que ajuda muito nos dias de confinamento, principalmente, por todos estarem distantes de seus familiares. É óbvio que ninguém tem a obrigação de fazer amigos, mas a cooperação já produz uma atmosfera diferente, mais agradável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003

BRASIL. **Acordo Coletivo de Trabalho número RJ000227/2014 do SINDITOB** – Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil. Disponível em:
<http://sinditob.org/acordo-categoria/acordos+coletivos+20132015-10>
(acesso em 03/09/2010).

BRASIL. Secretaria de Ensino Fundamental. **Parâmetros Curriculares Nacionais. Apresentação dos Temas Transversais: ética**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento Interpessoal e o Trabalho em Equipe: Uma Análise Sobre a Influência da Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre, 2010.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970**. 22. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996

GONÇALVES, Shirley Mariano. E-book. **Relações Humanas no Trabalho**: Clube de autores, 2013.

HILL, Symon. E-Book. **A Era da Inteligência Social: A Chave para Extrair o Melhor das Relações Humanas**: Clube dos autores, 2013.

IMO, **International Maritime Organization. International Convention for the Safety of Life at Sea**. Edição Consolidada 2009 and Amendments 2010. Londres: Publicação IMO, 2010

IMO, – **MODU Code: Code for the construction and equipment of mobile offshore drilling units**, Londres: Publicação IMO, 1989;

MARINHA DO BRASIL, **Normas da Autoridade Marítima – NORMAM -01**, Rio de Janeiro: DPC, 2005.

MORAIS, José Mauro de. **Petróleo em Águas Profundas : Uma História Tecnológica da Petrobras na Exploração e Produção Offshore**. Brasília : Ipea : Petrobras, 2013.

RODRIGUES, Ana Paula Grillo & GODIM, Sonia Guedes. **Expressão e Regulação Emocional no Contexto de Trabalho: Um Estudo com Servidores Públicos**. São Paulo, 2014.

RONDEAU, Alain. A Gestão do Conflito nas Organizações. In **O indivíduo na Organização** Volume III. Organização da edição Brasileira Ofélia de Lanna Sette Tôrres. São Paulo: Atlas, 1991.

RUDMO, T. **Risk Perception and Safety on Offshore Petroleum Platforms Part I: Perception of risk**. Safety science, 1992.

SEVÁ FILHO, A. O. S., 2000. **"Seguuura, peão" - Alertas Sobre o Risco Técnico Coletivo Crescente na Indústria Petrolífera (Brasil, anos 1990)**.

SINDIPETRO-NF. **Jornal do sindicato dos petroleiros do norte fluminense, Nascente número 856**, 2014.

Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/images/pdf/nascente/856.pdf> (acesso em 05/09/2014).

STORK, Ricardo Yepes, ECHEVARRÍA, Javier Aranguren. E-Book **Fundamentos da Antropologia**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Filosofia e Ciência “Raimundo Lúlio”, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, 3. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000, p. 46 - 48

VILLAR, Mauro. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.