

## IMPACTOS DO TRABALHO EM AMBIENTE *OFFSHORE* NA SAÚDE MENTAL E NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS PROFISSIONAIS

**Liliane Cristine Moreira Valério**

Mestre em Educação  
Faculdade Professor Miguel Ângelo da Silva Santos – FeMASS  
[lilicristine@hotmail.com](mailto:lilicristine@hotmail.com)

**Milena Carvalho Soares**

Graduanda em Engenharia de Produção  
Faculdade Professor Miguel Ângelo da Silva Santos – FeMASS  
[carvalho.milena@hotmail.com](mailto:carvalho.milena@hotmail.com)

### RESUMO

É evidente a importância do crescimento petrolífero nas áreas de Macaé e região quando se trata, principalmente, do setor *offshore*. Suas alterações tanto positivas, quanto negativas apresentam interferências no progresso comercial, industrial e de serviços do município. A produção desse artigo objetiva elucidar os vínculos dos trabalhadores *offshore*, preferencialmente, suas relações nos ambientes familiares e alterações comportamentais relacionadas às mudanças periódicas de espaço. Além disso, apresenta dados alusivos às consequências do trabalho marítimo à saúde dos funcionários. Para desenvolvimento adequado deste projeto foi utilizado as bibliografias de SOUZA (1996) e LEITE (2004) que foram responsáveis pela fomentação de pesquisas aprofundadas a respeito desse tema, em que seus interesses principais envolveram a absorção de conhecimento prático e objetivo da situação dos trabalhadores na Bacia de Campos.

**Palavras-chave:** Economia. Trabalhador *offshore*. Relacionamentos sociais. Macaé

### ABSTRACT

The importance of oil growth in the areas of Macaé and region is evident when it comes mainly to the offshore sector. Both positive and negative changes have interfered with the municipality's commercial, industrial and service progress. This article aims at elucidating the bonds of offshore workers, preferentially, their relationships in family environments and behavioral changes related to periodic changes of space. Besides, it presents data allusive to the consequences of the maritime work to the health of the employees. For the adequate development of this project, the bibliographies of

SOUZA (1996) and LEITE (2004) were used, which were responsible for the fomentation of deep researches about this theme, in which their main interests involved the absorption of practical and objective knowledge of the workers' situation in Campos Basin.

**Keywords:** Economy. Offshore worker. Socials Relationships. Macaé.

## 1 INTRODUÇÃO

O petróleo, recurso natural classificado como não renovável, é considerado uma das fontes de energia mais utilizadas ao redor do mundo e com relevância política e econômica substancial. Ele é responsável pela composição de, aproximadamente, 30% da efetividade produtiva, tendo como base a matriz energética global.

Sua exploração, análise e produção, tal como combustível fóssil, teve início em 1859, com a perfuração do solo por Edwin Laurentine Drake (1819 – 1880), no estado da Pensilvânia, Estados Unidos; sendo este evento, segundo Lucchesi (1998), o marco de um novo momento comercial e tecnológico advindo da indústria do petróleo.

Em território nacional, o recurso energético com mais representatividade, do século XVI aos meados do século XVIII, era o óleo de baleia, sendo o fornecimento de energia para garantir iluminação, a sua principal aplicabilidade (COMERLATO, 2010). Este recurso, foi indispensável para o desenvolvimento socioeconômico brasileiro, no entanto, em consequência da irregularidade e baixa escala, tendo em vista a distribuição populacional, alternativas energéticas mais rentáveis começaram a ser estudadas (LUCCHESI, 1998).

Para sanar a problemática descrita no parágrafo anterior, o uso do petróleo no Brasil se iniciou por volta de 1858, através da assinatura do Decreto de nº 2.266 pelo Marquês de Olinda, que concedia a José Barros Pimentel o direito de extrair a substância no território baiano (THOMAS, 2001). Este fato favoreceu a disseminação da cadeia produtiva por todo país, progredindo em consonância com a oportunidade de desenvolvimento econômico e seu potencial agregador.

Impulsionado por tal crescimento produtivo, o município de Macaé e suas proximidades (cidades litorâneas do estado do Rio de Janeiro) possuem, atualmente, suas economias fundamentadas na indústria de óleo e gás, sendo a empresa Petróleo Brasileiro S.A. uma das principais responsáveis pelo desenvolvimento abrupto ligado a esse setor.

Obviamente, essa relação municipal com o petróleo nem sempre existiu. Segundo Loureiro *et al.* (2015) essa dependência produtiva ocorreu através de um estopim econômico em 1970, que promoveu um investimento significativo na qualificação de profissionais para atuar em posições gerenciais, tendo como intuito, atender as demandas provenientes do projeto de exploração e produção

do petróleo na Bacia de Campos. Essa construção industrial e exploratória fomentou oportunidades de emprego e interesse comunitário na ascensão profissional possibilitada por esse setor, tornando a população ativamente inserida no desenvolvimento da área de óleo e gás.

Segundo os dados socioeconômicos disponibilizados pelos estudos da prefeitura de Macaé, atualmente, 60 mil pessoas têm suas atividades laborais inseridas diretamente na exploração de petróleo, enquanto outras 50 mil trabalham fornecendo serviços indiretos. Logo, depreende-se que grande parte dos trabalhadores estão inseridos na área de trabalho *offshore* (operações costeiras). Este tipo de trabalho se caracteriza por, normalmente, ter um regime de atuação com 14 dias alocado em grandes embarcações, qualificado por um turno ininterrupto de trabalho, em que existe um revezamento, ou seja, 7 dias em horário noturno por 7 dias em trabalho diurno (ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTENBERG, 2010).

Assim, o trabalho *offshore* apresenta características bastante específicas, inerentes a sua zona de atuação, tal como: a periculosidade, regime diferenciado, complexidade das atividades, equilíbrio entre os ambientes internos e externos, pressão para a realização do serviço, confinamento, entre outras adversidades encaradas. Infere-se que os aspectos citados podem ser favorecedores de mudanças no comportamento do trabalhador, bem como, influentes nas suas relações sociais.

Esse estudo visa investigar e analisar como o trabalho em áreas *offshore*, somado ao confinamento, riscos e distanciamento continuado de amigos e familiares promove a necessidade de readaptações cíclicas no comportamento do profissional. Deste modo, a presente pesquisa visa avaliar a pertinência desse fato para as condições mentais dos trabalhadores.

## **2 TRABALHO EM AMBIENTE *OFFSHORE*: ASPECTOS CONCEITUAIS**

A palavra *offshore* é proveniente da língua inglesa e possui o significado de “afastado da costa”, podendo, no entanto, expressar sentidos distintos dependendo da esfera comercial em que o termo está inserido. Tendo em vista, as atividades de cunho produtivo no âmbito de óleo e gás, nas quais o objeto de pesquisa se incorpora, o termo *offshore* faz referência ao ambiente onde as funções centrais inerentes à cadeia produtiva de petróleo ocorrem.

O trabalho supracitado, realizado em grandes plataformas marítimas, navios e, em alguns casos, submarinos, possui o espaço limitado como principal aspecto classificador. A divergência do serviço *offshore* com o exercido em áreas *onshore* é justamente o confinamento, considerando que o trabalhador fica submetido a “[...] vibrações, ruídos,

conversa entre pessoas, [...] *que* [...] geralmente estão presentes em seus momentos de repouso, lazer ou refeições.” (SOUZA, 1996, p. 2).

Em consonância com os elementos utilizados anteriormente para elucidar características do trabalho *offshore*, Rodrigues (1998) classifica como principais aspectos do trabalho na área: o confinamento, salientando ainda, a restrição de movimentos em locais de alto risco e em seu ambiente descanso.

Castro (2013) postula que processos laborais fomentados em ambiente *offshore* (leia-se: toda e quaisquer atividades próprias à exploração, perfuração, produção e transporte de petróleo e seus derivados) possuem particularidades no que tange à remuneração, folga e, indispensavelmente, o horário de trabalho dos profissionais atuantes nesse âmbito. Vale destacar que, os meios midiáticos realizam, constantemente, alusões com relação à superioridade da remuneração, garantida aos profissionais atuantes neste ambiente, isto tem como objetivo estimular o interesse de novos profissionais pela área (CASTRO, 2013).

Essas especificidades discutidas acima, são dispostas pelo ordenamento legal definido pela Lei de nº 5.811, de 11 de outubro de 1972 (BRASIL, 1972), considerando, com ênfase, os dispositivos legais postulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A tabela 1 (hum) – Referências Legais do Trabalho *Offshore* visa estabelecer relações entre itens fundamentais para o desempenho e desenvolvimento do trabalho em área não *onshore*, com leis que permeiam o vínculo entre empregado e organização empregadora, objetivando a garantia dos valores de segurança e saúde, que devem ser preconizados na rotina das equipes.

**Tabela 1** – Referências Legais do Trabalho *Offshore*

Item	Descrição	Onde Encontrar?
1	Jornada de Trabalho	Lei nº 5.811/1972
2	Dias Embarcado vs. Folgas	Lei nº 5.811/1972
3	Adicionais de Periculosidade e Insalubridade	Lei nº 5.452/1943
4	Adicional de Sobreaviso	Lei nº 5.452/1943
5	Adicional Noturno	Lei nº 5.452/1943

**Fonte:** elaboração das autoras

Para facilitar o entendimento e a organização dos itens enumerados na tabela 1, concluiu-se ser válida a fragmentação destes nos 4 (quatro) breves subcapítulos elucidados abaixo.

## 2.1 JORNADA DE TRABALHO

Tendo em consideração o item 1 (hum) – Jornada de Trabalho – da tabela anterior, interpreta-se que o art. 2º, da Lei de nº 5.811/72, afirma que, diante da imprescindibilidade no tocante ao prosseguimento operacional, faz-se necessário a realização de revezamento entre empregados. Portanto, em situações regulares, conforme predisposto no art. 1º (Lei 5.811/72), os funcionários atuarão em um regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas, desde que prestem serviços: “[...] em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.” (BRASIL, 1972, art. 1º).

Art. 2º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento.

§ 1º O regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no art. 1º, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais:

- a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar;
- b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso. (BRASIL, 1972, art. 2º, § 1º).

Vigorando a necessidade supracitada, o art. 3º destaca que o pagamento do adicional noturno, pagamento em dobro da hora de repouso e alimentação, gratuidade da alimentação e do transporte e o direito ao repouso de 24 horas consecutivas para cada três turnos trabalhados, consistem em garantias que deverão ser asseguradas ao empregado em regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas (BRASIL, 1972).

Já para o funcionário que necessite realizar seu trabalho, obedecendo ao regime de revezamento de 12 (doze) horas, além dos elementos mencionados anteriormente – com exceção do repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada três turnos – fica previsto também, no art. 4º, o alojamento gratuito adequado e repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada turno realizado (BRASIL, 1972).

## 2.2 DIAS EMBARCADO VS. FOLGA

O item 2 (dois) – Dias Embarcado vs. Folga – aborda a referência legal acerca do limite máximo de trabalho em “campo” e o período de descanso que deverá ser respeitado. Logo, tendo como base, o art. 8º (Lei de nº 5.811/72), depreende-se que com relação ao período máximo de dias em ambiente *offshore*, é legalmente estabelecido que o profissional retorne ao seu ambiente doméstico em até 15 (quinze) dias (BRASIL, 1972). Ainda assim, em convenções sindicais, ficaram acordadas variações desse regime, possibilitando a existência de jornadas de 14 (quatorze) dias embarcados por 21 (vinte e um) dias de folga (ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTENBERG, 2010).

Havendo a necessidade de supressão dos direitos levantados, cabe ao empregador a concessão da garantia indenizatória (BRASIL, 1972). Vale ressaltar que, tal como destacado nos parágrafos superiores, o art. 3º e 4º (Lei 5.811/72) valida o repouso imediato e remunerado após o trabalho (BRASIL, 1972).

## 2.3 ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

O profissional que efetua suas tarefas laborais a bordo de grandes embarcações, sondas e plataformas se encontra sujeito a uma série de riscos ocupacionais.

Sendo assim, o item 3 – Adicionais de Periculosidade e Insalubridade – versa a alusão presente na Lei de nº 5.452/1943, que garante o adicional de 30% (trinta por cento) às condições de periculosidade (BRASIL, 1943, art. 193, § 1º), e de 10% (dez por cento) a 40% (trinta por cento) às de insalubridade, variando conforme a nocividade do agente (BRASIL, 1943, art. 192).

Entende-se como atividades de caráter periculoso:

[...] aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica [...]

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.” (BRASIL, 1943, art. 193, I e II).

Em sequência, cabe pontuar também o valor conceitual de insalubridade na letra da lei:

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. (BRASIL, 1943, art. 190).

Conforme o art. 193, § 2º, da Lei de nº 5.452/1943, não é possível acumular adicional de insalubridade e periculosidade dentro da mesma função e jornada de trabalho. O empregado poderá optar pelo adicional que lhe for mais vantajoso.

#### 2.4 ADICIONAL DE SOBREAVISO

Tratando-se do adicional de sobreaviso, vale também, estabelecer uma definição prévia, à luz da legislação vigente no regime CLT – item 4 (quatro) – Adicional de Sobreaviso. O art. 244, § 2º, da Lei nº 5452/43, reconhece a condição de sobreaviso para: “[...] o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.” (BRASIL, 1943, art. 244, §2º). Nessa circunstância, a lei prevê o acréscimo à razão de 1/3 (um terço) do salário normal do empregado.

Entende-se o sobreaviso como uma exceção ao regime padrão de trabalho, que intui garantir o fluxo contínuo das operações. Assim, as organizações, normalmente, exigem a disponibilidade integral do empregado durante o período de 24 (vinte e quatro) horas, ainda que o período durante a contatação esteja destinado a seu repouso (CASTRO, 2013).

#### 2.5 ADICIONAL NOTURNO

O item 5 – Adicional Noturno trata-se de um direito previsto no § 2º, do art. 73, da Lei de nº 5.452, de 1º de maio de 1943, onde entende-se como noturno o trabalho exercido durante o período compreendido “[...] entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.”. (BRASIL, 1943, art. 73, § 2º). Cada hora efetuada em horário noturno deverá ser computada, pelo empregador, como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (BRASIL,1943). Deste modo, o empregado que trabalhe dentro desses parâmetros deverá ter em sua remuneração o acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) (BRASIL, 1943).

### 3 IMPACTOS DO TRABALHO OFFSHORE NA SAÚDE MENTAL

Diante das investigações realizadas e expostas no capítulo 2 – Trabalho em Ambiente *Offshore* sob Perspectiva Legal, infere-se que o trabalho realizado no ambiente descrito, apresenta aspectos que demandam maior rigor nos quesitos: segurança, saúde e atendimento aos dispositivos legais – tanto para o funcionário, quanto para a organização responsável pela prestação dos serviços. Isto se faz necessário, em razão da influência que as variáveis:

revezamento em turnos, periculosidade, insalubridade, confinamento e distanciamento do seio familiar, produzem na saúde (principalmente na saúde psicológica) desses profissionais.

Essa abordagem a respeito da influência do confinamento no comportamento e na saúde mental do trabalhador *offshore* também é, meticulosamente, evidenciada por Leite (2004). Excluindo seus objetivos, percebe-se então que o confinamento é uma característica compartilhada entre as instituições totais e as plataformas (LEITE, 2004), em que ocorre “(...) à ruptura que se dá entre as barreiras que separam as três esferas da vida - *dormir, brincar e trabalhar.*” (LEITE, 2004).

Essa estrutura de confinamento e a troca periódica de ambiente ocupacional são fundamentais para a formação de traumas psicológicos, que interferem na capacidade do homem *offshore* de retornar ao seu posto de trabalho, segundo Leite (2004) é dessa forma que é configurada a "Síndrome de *Offshore*”:

É uma síndrome que apesar de não ser reconhecida pelo órgão previdenciário, é caracterizada por desequilíbrios e problemas psíquicos que geram situações nas quais os trabalhadores não têm mais condições de retornarem para esse regime e, em algumas situações, para qualquer outra atividade. (LEITE, 2004)

O processo de embarque e desembarque constante é marcado pela presença de “transtornos” que acometem os trabalhadores durante esse período, pelo motivo de que para eles é necessário existir uma rápida adaptação que varia de indivíduo a indivíduo. Nesse ambiente, os próprios trabalhadores costumam afirmar ter tensão pré-embarque - TPE - e tensão pré-desembarque - TPD-. Resumidamente, consistem em mudanças de humor, constatadas pelos seus familiares, em decorrência da avaliação de que o tempo de retornar para o trabalho e para casa, respectivamente, está se aproximando. Ambas serão descritas sucintamente abaixo.

A TPE atinge de forma uniforme a grande maioria dos “homens *offshore*” estudados pelos questionários e entrevistas realizadas pelas pesquisas citadas neste artigo. De acordo com Leite (2004), essa síndrome não envolve somente o trabalhador, mas também todos os seus familiares. A TPE exhibe uma antítese relacionada ao sentimento de rompimento familiar, mesmo que o trabalho exercido seja, fundamentalmente, para o sustento de sua casa.

Siqueira (1997), ao estudar sobre os efeitos do trabalho *offshore* na família, conclui que o stress e a tensão decorrentes do desgaste do processo de trabalho em situação de risco

se manifestam na etapa do pré-embarque. A ansiedade gerada a partir das experiências vivenciadas num espaço confinado e de alto risco cria um estado de tensão que invade as relações familiares. (SIQUEIRA, 1997 apud LEITE, 2004)

Esse sentimento se desperta de forma mais clara e abrangente nos filhos mais jovens, pois eles ainda não têm a capacidade de “(...) verbalizar todos os seus sentimentos e entender que o trabalho *offshore* impõe uma dinâmica de vínculos paternos de forma fragmentada.” (BARTOLOTTI, 1999 apud LEITE, 2004).

O número médio de filhos é de três, com faixa etária de até dez anos, o que sugere a necessidade de acompanhamento mais próximo dos pais, no que tange ao desenvolvimento emocional, físico e mental, fato que impõe demandas práticas e afetivas. (SOUZA, 1996)

Mesmo com todas essas problemáticas, envolvendo os confrontos familiares, as situações que ainda não estão resolvidas em seu ambiente terrestre, o objeto de estudo desta pesquisa terá que retornar ao seu posto de trabalho e se emergir em todo o conteúdo e conjunto de processos laboriosos que envolvem esse novo ambiente. Para agora, entrar em uma nova síndrome, a TPD, que ao contrário da TPE costuma ser, primordialmente, transmissora de uma grande satisfação.

A proximidade da TPD costuma ser perceptível pelos colegas de trabalho, tanto quanto a TPE pela família. Ansiedade e euforia marcam o processo de desembarque. “Num primeiro momento, o desembarque para o trabalhador *offshore* simboliza (...) Significa o retorno ao convívio familiar, com os amigos, de restabelecimento das relações afetivas, sociais, culturais (...)” (LEITE, 2004).

Porém, a tensão pré desembarque também possui seus confrontos sociais, afinal o trabalhador *offshore* não segue a mesma rotina dos seus grupos que trabalham e se relacionam em ambiente terrestre, criando uma divergência e conseqüentemente um distanciamento dos seus amigos, principalmente.

A evolução dos aparatos tecnológicos, proporcionados pelo novo momento industrial (Indústria 4.0), estão fortemente aliados a essa perspectiva de trabalho, visando amenizar as interferências presentes na mudança brusca de ambiente de relacionamento pessoal e profissional. Obviamente, propostas paliativas foram tomadas para facilitar o processo de embarque e desembarque, contudo, ainda existem muitas pesquisas sendo fomentadas com o intuito de melhorar a vida desses trabalhadores.

Em segunda instância aos inconvenientes acarretados pelo confinamento e as trocas vertiginosas de ambientes, existem as particularidades pertinentes à periculosidade. Segundo a Norma Regulamentadora nº 16 (BRASIL, 2009a), ambientes de trabalho que envolvem condições de periculosidade, tal como o tratado nessa pesquisa, asseguram ao trabalhador um valor adicional de 30% sobre o salário.

Dentro do trabalho *offshore*, os funcionários são submetidos a práticas de demasiada ameaça, portanto, ações que envolvem a exposição constante a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica. Em virtude dessa característica de atividade, ocorrem frequentes transferências e afastamentos.

(...) de alguma forma, o próprio tempo ou a realidade do trabalho operam certa seleção, fazendo com que sejam transferidos os empregados com problemas de adaptação, ou que adoçam, ou até se acidentem, necessitando afastamentos e/ou reabilitação para trabalhar em outras funções. (SOUZA, 1996)

De acordo com as pesquisas de Souza (1996), o ruído é um dos riscos ambientais mais significativos no ambiente diário dos funcionários, seguido por ele a exposição a intempéries e à vibração.

Por fim, a obesidade também pode ser considerada uma patologia adquirida no decorrer do trabalho, “(...) através da constatação de que entre aqueles que apresentam alteração de peso, a grande maioria relata, em média, mais de cinco quilos de ganho ponderável, (...)”. (SOUZA, 1996).

O estilo de vida irregular para realização de refeições causado pelo trabalho por turnos, também pode refletir distúrbios metabólicos aumentando o risco de se desenvolver obesidade, diabetes, doença cardiovascular, problemas digestivos, distúrbios do sono, depressão etc. (MOREIRA; FERREIRA; NASCIMENTO, 2006).

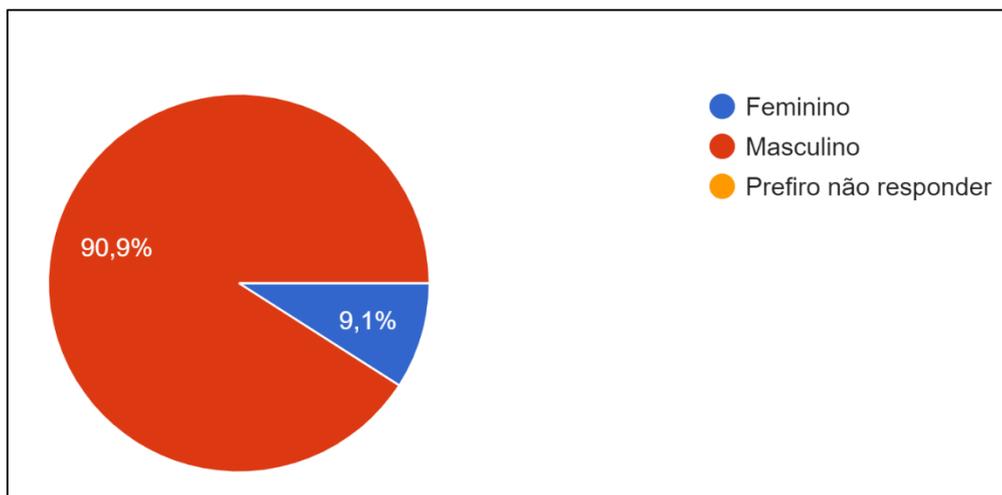
#### **4 ESTUDO DE CASO**

A população investigada pelo presente estudo de caso é formada por profissionais atuantes em uma empresa do ramo de óleo e gás, que trabalham em regime de escala fixa. Em que se considerou as seguintes escalas: quatorze (14) dias trabalhados por quatorze (14) dias de folga, quatorze (14) dias trabalhados por vinte e um (21) dias de folga, entre outras possibilidades, desde que atendam esse regime cíclico e fixo.

Para conduzir a investigação coerente da pesquisa, optou-se pela admissão de um questionário realizado virtualmente. Assim, o instrumento de coleta foi destinado a trinta (30) funcionários, no dia 16 de novembro de 2021. No entanto, foi respondido por vinte e dois (22) profissionais. A partir disso, os resultados abaixo foram angariados.

A figura 1 – Sexo dos Funcionários, apresenta o percentual de homens e mulheres que atuam no ambiente offshore da empresa. Logo, revela-se a predominância masculina neste âmbito ocupacional, em que 90.9% dos trabalhadores são homens e apenas 9.1% são mulheres.

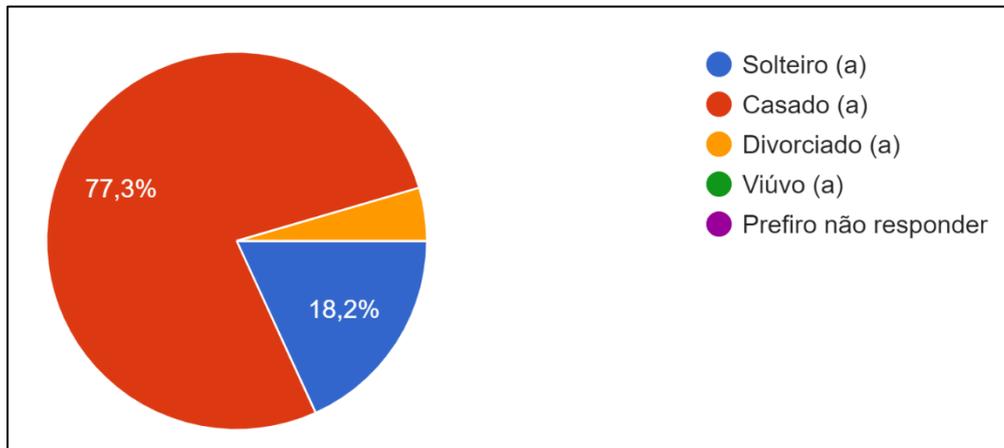
**Figura 1** – Sexo dos Funcionários



**Fonte:** elaboração própria

A figura 2 expõe os resultados levantados acerca do estado civil dos funcionários. Através da sua visualização infere-se que 77.3% dos entrevistados são casados (as), 18.2% são solteiros (as) e 4.5% apresentam o estado civil divorciado (a).

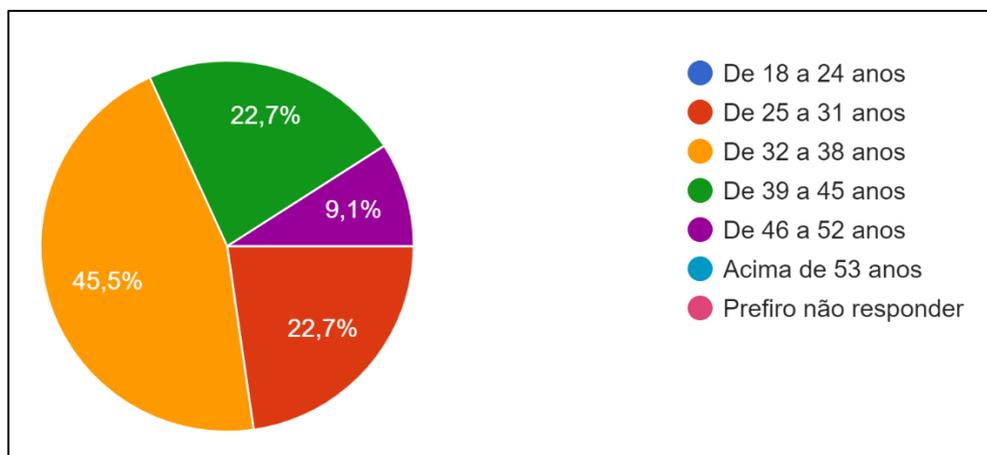
**Figura 2 – Estado Civil dos Funcionários**



**Fonte:** elaboração própria

Com relação a faixa etária dos profissionais entrevistados, pode-se afirmar, através da observação da figura 3 – Faixa Etária dos Profissionais, que 45.5% estão na faixa de 32 a 38 anos, 22.7% estão na faixa de 25 a 31 anos, 22.7% estão na faixa de 39 a 45 anos e 9.1% estão na faixa de 46 a 52 anos.

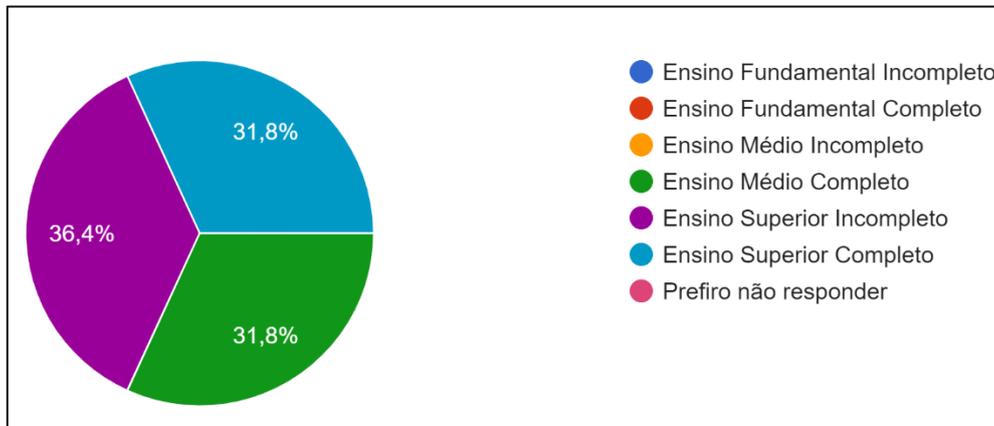
**Figura 3 – Faixa Etária dos Profissionais**



**Fonte:** elaboração própria

Quanto ao nível escolar dos funcionários, a figura 4 – Escolaridade dos Funcionários, apresenta os seguintes resultados: 36.4% possuem nível superior incompleto, 31.8% têm o nível superior completo e 31.8% possuem o ensino médio completo.

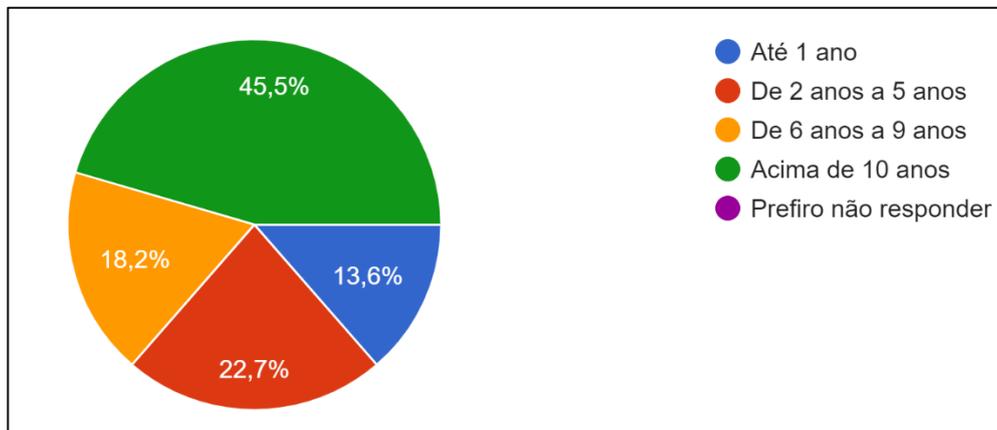
**Figura 4** – Escolaridade dos Funcionários



**Fonte:** elaboração própria

A figura 5 – Tempo de Trabalho na Modalidade *Offshore* auxilia na assimilação de que 45.5% possuem acima de 10 anos na modalidade *offshore*, 22.7% têm de 2 a 5 anos, 18.2% possuem de 6 a 9 anos e 13.6% têm no máximo 1 ano.

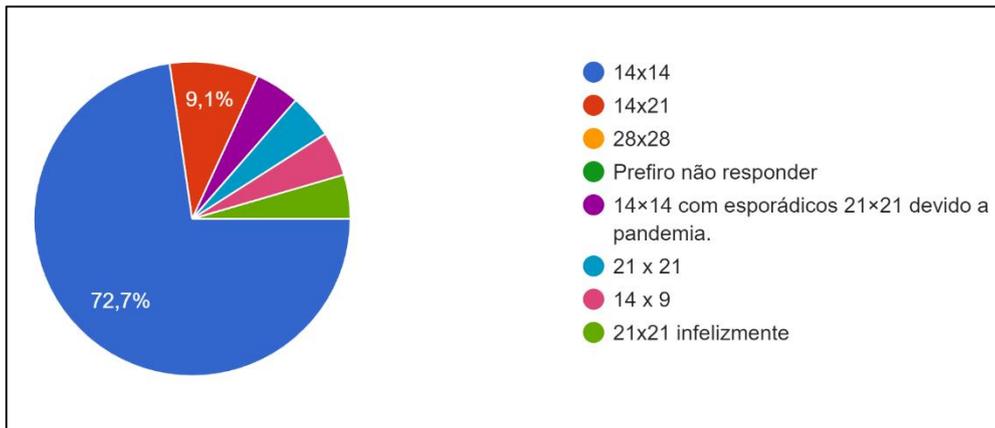
**Figura 5** – Tempo de Trabalho na Modalidade *Offshore*



**Fonte:** elaboração própria

Quando ao regime fixo de trabalho atendido por esses profissionais, conforme exposto na figura 6 – Regime de Trabalho Atual dos Profissionais, 72.7% estão no regime de 14 dias embarcado por 14 dias de folga, 9.1% atendem ao regime 14x21, 9% estão no regime de 21x21 e 4.5% no regime de 14x9.

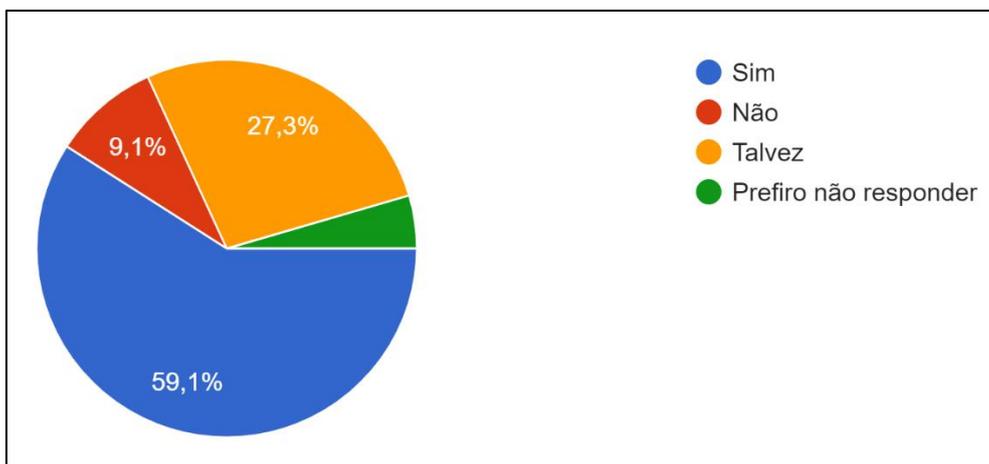
**Figura 6 – Regime de Trabalho Atual dos Profissionais**



**Fonte:** elaboração própria

A figura 7 – Satisfação dos Profissionais com o Trabalho em Ambiente *Offshore* está associada ao questionamento realizado na pesquisa “Está satisfeito atuando em ambiente *Offshore*?”. Tendo em vista esta investigação concebida, os resultados obtidos constataram que 59.1% estão satisfeitos atuando em área *offshore*, 27.3% estão parcialmente satisfeitos ou insatisfeitos, em razão que, sinalizaram a opção “talvez”, 9.1% afirmam não estar satisfeitos e 4.5% optaram por não responder.

**Figura 7 – Satisfação dos Profissionais com o Trabalho em Ambiente Offshore**

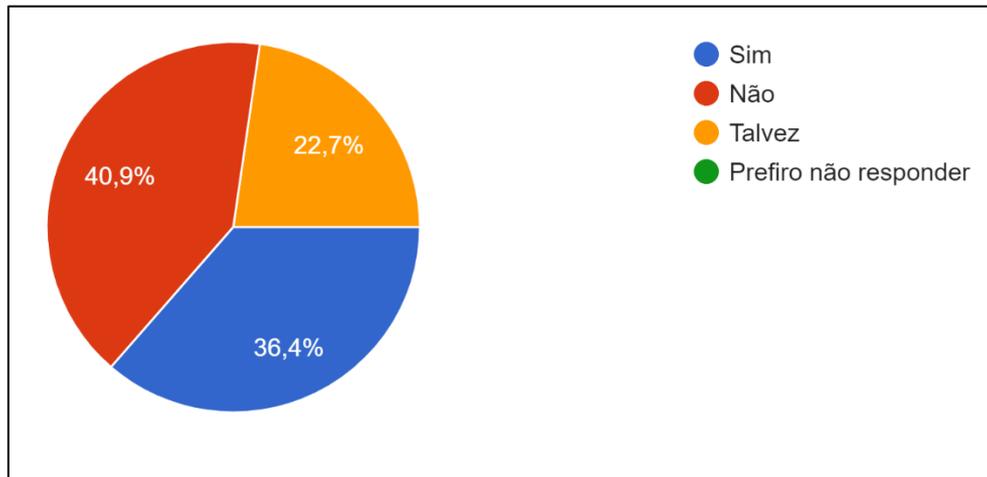


**Fonte:** elaboração própria

Com relação a posição dos profissionais acerca da possibilidade de mudança de modalidade, de *offshore* para *onshore*, a figura 8 – Opinião dos Profissionais Acerca da

Mudança de Modalidade contempla os seguintes resultados: 40.9% não mudaria, 36.4% mudariam de modalidade e 22.7% assumem que talvez mudariam de modalidade.

**Figura 8** – Opinião dos Profissionais Acerca da Mudança de Modalidade



**Fonte:** elaboração própria

A figura 9 – Como os Profissionais Caracterizam o Trabalho em Ambiente *Offshore* demonstra que 86.4% consideram o trabalho em ambiente *offshore* dinâmico, 77.3% dos entrevistados o caracterizam como perigoso e complexo, 72.7% afirmam que o ambiente é imprevisível e confinado, 9.1% acham tranquilo e 4.5% entendem como estressante e desorganizado.

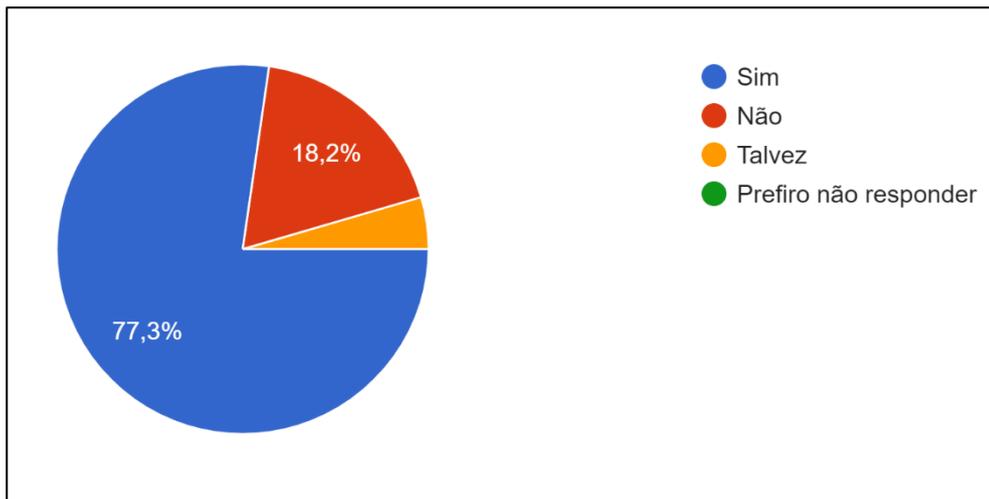
**Figura 9** – Como os Profissionais Caracterizam o Trabalho em Ambiente *Offshore*



**Fonte:** elaboração própria

Tendo em vista a pergunta “Sente alteração no seu próprio comportamento quando chega à plataforma?”, a figura 10 – Opinião dos Profissionais Acerca das Alterações Comportamentais Ligadas ao Retorno ao Trabalho auxilia no entendimento dos seguintes resultados: 77.3% consideram que sim, 18.2% afirmam que não e 4.5% selecionaram a opção “talvez”.

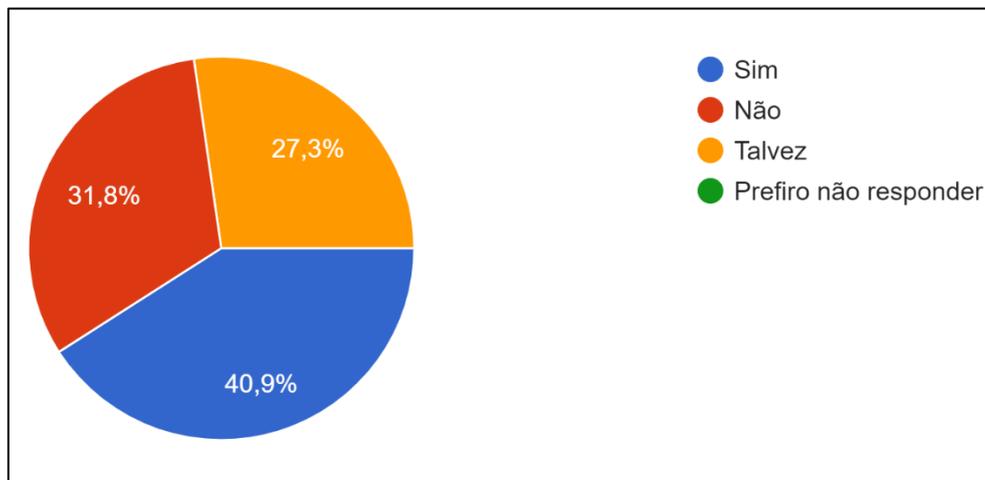
**Figura 10** – Opinião dos Profissionais Acerca das Alterações Comportamentais Ligadas ao Retorno ao Trabalho



**Fonte:** elaboração própria

A respeito do sentimento de confinamento durante a atuação em ambiente *offshore*, a presente pesquisa realizou a seguinte pergunta: “Sente-se aprisionado no seu ambiente de trabalho?”. Assim, de acordo com a interpretação da figura 11 – Opinião dos Profissionais a Respeito do Sentimento de Aprisionamento no Ambiente de Trabalho, infere-se que 40.9% dos profissionais se sentem aprisionados, 31.8% não se sentem aprisionados e 27.3% sentem-se parcialmente em estado de confinamento.

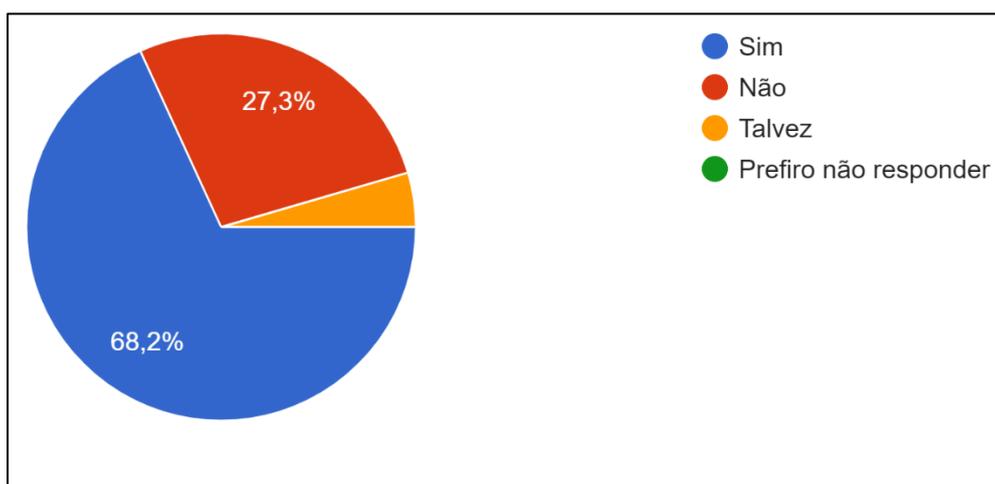
**Figura 11** – Opinião dos Profissionais a Respeito do Sentimento de Aprisionamento no Ambiente de Trabalho



**Fonte:** elaboração própria

A figura 12 – Ponto de Vista dos Profissionais com Relação a Necessidade de Readaptações Contínuas no Processo de Embarque e Desembarque expõe o resultado da pergunta “Com relação a mudança de ambiente, de casa para o trabalho e vice-versa, existe a necessidade de readaptação comportamental contínua?” realizada. Assim, entende-se que 68.2% dos funcionários afirmam que existe a necessidade contínua de readaptação, já 27.3% entendem que não há necessidade e 4.5% assinalaram a opção “talvez”.

**Figura 12** – Ponto de Vista dos Profissionais com Relação a Necessidade de Readaptações Contínuas no Processo de Embarque e Desembarque



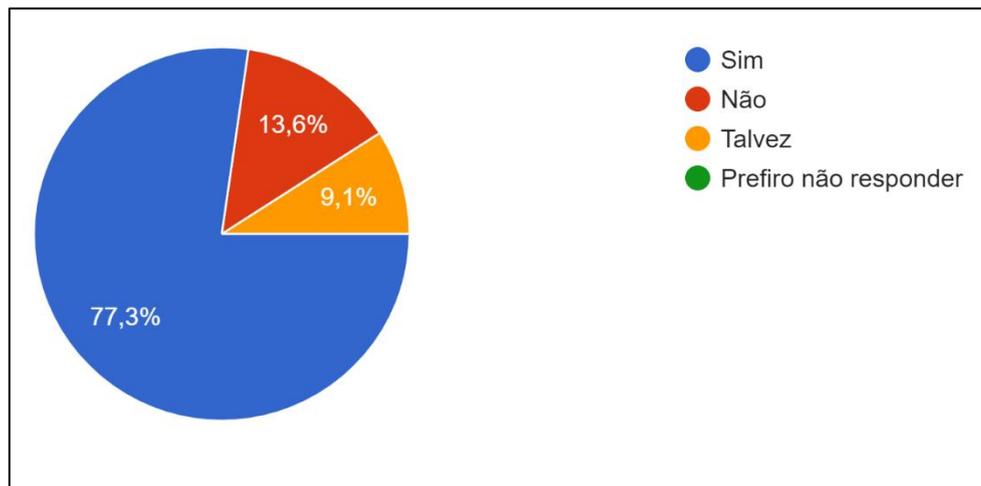
**Fonte:** elaboração própria

O ponto de vista dos profissionais com relação a mudanças comportamentais antepostas ao período de embarque, a figura 13 - Ponto de Vista dos Profissionais Acerca de Mudanças Comportamentais de Dois a Três Dias Antes do Retorno ao Trabalho apresenta os seguintes resultados: 77.3% nota mudanças na chegada do retorno ao trabalho, 13.6% afirmam não notar mudanças e 9.1% notam ou não a existência de possíveis mudanças nesse período.

Nos casos em que a resposta foi “sim”, a autora da pesquisa solicitou que os entrevistados comentassem a respeito. Portanto, o trecho abaixo é um comentário anônimo de um dos funcionários:

O ambiente altera a percepção de risco e nível de estresse. Apesar de haver a jornada de 12h de trabalho e 12h de descanso, no meu caso particular as 12h de descanso são de sobreaviso. Então a qualquer momento o telefone pode tocar e ter que ir para a área atender a faina. O descanso fica prejudicado e a impessoalidade do ambiente também prejudica. Em casa há o acolhimento e descanso do corpo e mente. É possível "desligar" de fato. Fora as interações sociais, pois, a bordo, sempre há a representação da empresa, em casa você é você mesmo e não o supervisor da empresa X.

**Figura 13** – Ponto de Vista dos Profissionais Acerca de Mudanças Comportamentais de Dois a Três Dias Antes do Retorno ao Trabalho

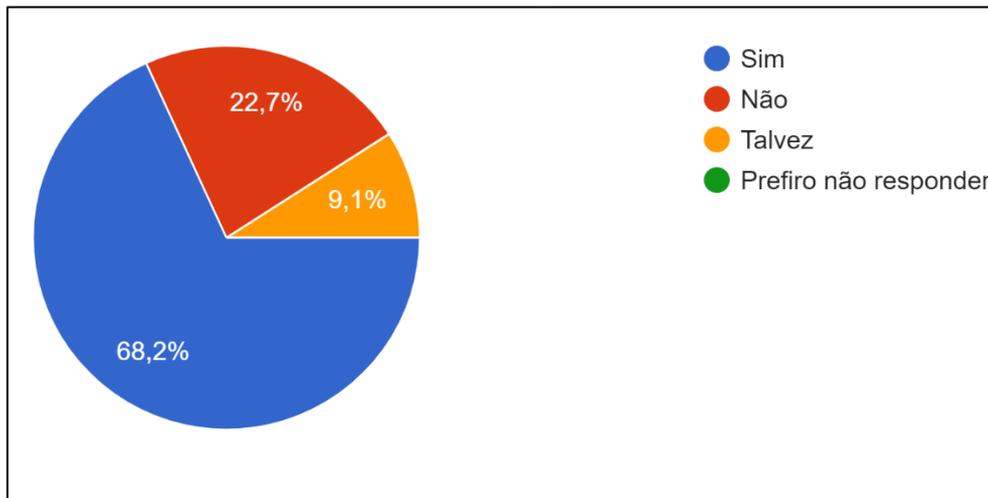


**Fonte:** elaboração própria

Com relação ao mesmo período de embarque, no entanto, sobre a perspectiva familiar com relação às alterações comportamentais, a figura 14 – Ponto de Vista da Família do Profissional com Relação a Mudanças Comportamentais Antepostas ao Embarque, possibilita

a interpretação de que 68.2% dos familiares pontuam alterações, 22.7% não discorre a respeito e 9.1% nota parciais alterações.

**Figura 14** – Ponto de Vista da Família do Profissional com Relação a Mudanças Comportamentais Antepostas ao Embarque

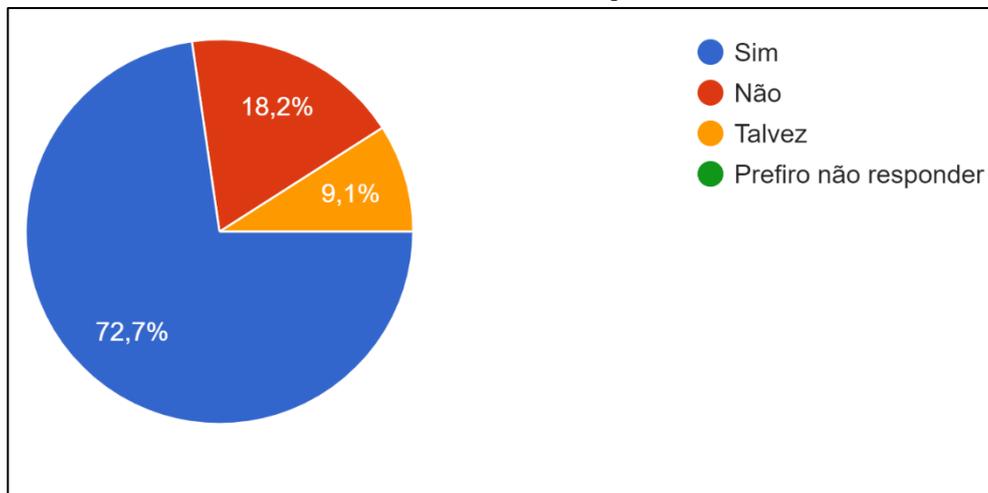


**Fonte:** elaboração própria

Esse tópico também solicitou comentários, caso a resposta da pergunta fosse sim. Assim os entrevistados fomentaram as respostas a seguir: *“Um pouco de aumento na ansiedade e menos ânimo. Acho que já começo a entrar na metódica do ambiente confinado, uma postura mais letárgica e procedimental.”*; *“Minha esposa comenta que na véspera eu fico mais calado, pensativo.”*; *“Normalmente falam que fico mais séria.”*.

Na perspectiva do desembarque, a figura 15 – Ponto de Vista do Trabalhador com Relação a Existência de Mudanças Comportamentais no Processo de Desembarque proporciona o entendimento de que 72.7% dos trabalhadores notam mudanças no processo de desembarque, 18.2% afirmam não apresentar e 9.1% considera notar alterações parciais.

**Figura 15** – Ponto de Vista do Trabalhador com Relação a Existência de Mudanças Comportamentais no Processo de Desembarque



**Fonte:** elaboração própria

Assim, com relação a esse tema, os entrevistados também fizeram suas ponderações: *“Me sinto mais aliviado depois do estresse excessivo durante o período que permaneço embarcado. Sabendo que estou retornando para casa.”*; *“Sensação de dever cumprido.”*; *“Felicidade. Haha dia do desembarque é melhor que dia do pagamento.”*

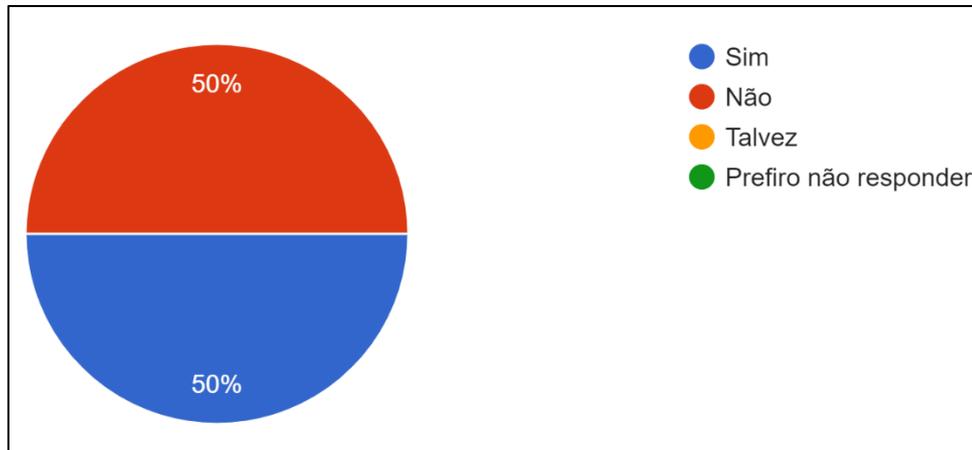
A figura 16 - Ponto de Vista dos Profissionais com Relação a Incompatibilidade com a Rotina Doméstica nos Primeiros Dias após Desembarque aborda o relacionamento do profissional com a família após o desembarque, verificando a existência de discordâncias no seio familiar. A figura a seguinte interpretação: 50% afirmar haver incompatibilidades com a rotina e 50% garantem não existir.

Com isso, um dos participantes da pesquisa pontuou:

Como trabalho embarcado em regime de turno, demoro alguns dias para retornar à rotina de sono normal. E o corpo que fica muito cansado nos primeiros dias em casa, sendo um cansaço tanto físico quanto mental. Causando por todos os fatores relacionados ao trabalho e convívio com as pessoas e as rotinas restritivas do período offshore.

Outros também comentaram: *“O cansaço depois que o corpo repousa demora geralmente esse tempo para se estabilizar.”*; *“Ambientação ao ritmo doméstico”*.

**Figura 16** – Ponto de Vista dos Profissionais com Relação a Incompatibilidade com a Rotina Doméstica nos Primeiros Dias após Desembarque



Fonte: elaboração própria

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fundamento deste artigo foi a averiguação dos pontos psicológicos, que muitas vezes são banalizados no processo investigativo e na avaliação prática dos indivíduos que convivem com essa dualidade. De acordo com Moreira, Ferreira e Nascimento (2016) grande parte dos trabalhadores entrevistados gostariam que seus ambientes de trabalho fossem em terra, porém a atração que envolve o setor offshore é justamente a remuneração salarial.

Empresas têm realizado pesquisas com o fundamento de aprimorar as condições no ambiente de trabalho, porém trata-se de um problema que demanda tempo, e envolve a conscientização familiar.

Para o aperfeiçoamento do local de trabalho é necessário que as corporações se dediquem na constatação de que a alimentação, os meios de comunicação e estrutura de seus navios e plataformas estão devidamente adequados e proporcionem conforto para os seus profissionais.

Através dessas atitudes será possível amenizar as mudanças bruscas de ambiente sofrida por esses peritos. (MOREIRA; FERREIRA; NASCIMENTO, 2016) “As organizações devem enxergar que esta é uma via de mão dupla, onde profissionais satisfeitos produzem mais e melhor, contribuindo assim para o alcance dos resultados desejados pelas organizações.” (MOREIRA; FERREIRA; NASCIMENTO, 2016)

## REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo; ROTENBERG, Lucia. 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**, v. 35, n. 122, p. 201-216, dez 2010. Disponível em: <doi.org/10.1590/S0303-76572010000200004> Acesso em: 28 de ago. de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 de mar. de 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972**. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Brasília, DF, 1972. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/1970-1979/15811.htm>. Acesso em: 05 de mar. de 2022.

CASTRO, Alexandre de Carvalho. Produção offshore na Bacia de Campos (RJ): a perspectiva da Psicologia do Trabalho. **Revista Gestão & Produção**, São Carlos, v. 20, n. 4, p. 833-846, 2013.

COMERLATO, Fabiana. A Baleia como Recurso Energético no Brasil. In: **Anais do Simpósio Internacional de História Ambiental e Migrações**, 3., 2010, Santa Catarina. Anais... Florianópolis: LABIMHA, 2010, pp. 1119 – 1138. Disponível em: <novonea.paginas.ufsc.br/files/2018/07/75148e\_725eb4d0346342ceb6b79f939f3acb3c.pdf>. Acesso em: 28 de ago. de 2021.

DA SILVA, Jorge Luiz Lima et al. Prevalência de transtornos mentais comuns entre trabalhadores marítimos do Rio de Janeiro. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, v. 9, n. 3, p. 676 – 681, 2017. Disponível em: <dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.v9i3.676-681>. Acesso em: 28 de ago. de 2021.

LEITE, Rose Mery dos Santos Costa. **O Trabalho nas Plataformas Marítimas de Petróleo na Bacia de Campos: a Identidade do Trabalhador Offshore**. Dissertação (Mestre em Serviço Social) – Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, p. 250. 2006.

LOUREIRO, Walter Luiz de Mello et al. A Indústria do Petróleo em Macaé: características e impactos socioeconômicos sob a ótica do desenvolvimento sustentável. **Revista Vértices**, v. 16, n. 2, pp. 189-220, fev. 2015. Disponível em: <doi.org/10.5935/1809-2667.20140026>. Acesso em: 28 de ago. de 2021.

LUCCESI, Celso Fernando. Petróleo. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 12, n.33, p. 17 – 40, ago. 1998. Disponível em: <doi.org/10.1590/S0103-40141998000200003>. Acesso em: 28 de ago. de 2021.

MOREIRA, Iana Gonçalves; FERREIRA, Ailton da Silva; NASCIMENTO, Denise Cristina de Oliveira. Análise da Qualidade de vida no trabalho offshore em empresas de Macaé e Rio das Ostras. Convibra. Macaé, 2016.

THOMAS, José Eduardo. **Fundamentos da Engenharia de Petróleo**. Rio de Janeiro: Interciência Ltda, 2001. 271 p.

PAGANOTO, Faber. **Mobilidade e trabalho em Macaé/ RJ, a “Capital do Petróleo”**. 2008. 110 f. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio de Janeiro / PPGG, 2008.

RODRIGUES, Valdo Ferreira. Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. **Revista da Universidade de Alfenas**, Alfenas, v. 4, p. 199-207, 1998.

SOUZA, Arlindo Antonio. **Perfil do Homem Offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares**. Caderno de Pesquisa em Administração. São Paulo: v.1, n°3, 2°Sem./1996.