

Experiências de (não) reconhecimento entre os trabalhadores offshore na bacia de Campos: uma abordagem a partir de Axel Honneth¹

Experiences of nonrecognition among offshore workers in the Campos basin: an approach based on Axel Honneth

Adelia Maria Miglievich Ribeiro *

Valter Luis Fernandes de Sales **

Nossa pesquisa voltou-se para um grupo específico dentre os trabalhadores, aqueles atuantes na indústria do petróleo da Bacia de Campos (RJ), funcionários da PETROBRAS e de empresas prestadoras de serviços para a PETROBRAS, cujas entrevistas servem como material empírico para uma possível nova leitura acerca do mundo do trabalhador *offshore*, a partir de algumas questões suscitadas por Axel Honneth, atual expoente da Teoria Crítica, tais quais a vivência do desrespeito, o sentimento moral de indignação, sua articulação na busca de soluções a configurar ou não uma *luta por reconhecimento*. Atestamos o potencial analítico do instrumental honnethiano na orientação de investigações empíricas que possam redescobrir as relações de produção como espaço possível de experiências de reivindicação de sua humanização, no capitalismo avançado, em que pesem as tendências para as saídas individualistas ou conformistas provocadas pela concomitante precarização do trabalho.

Our research focused on a specific group of workers – those employed in the petroleum industry in the Campos Basin (RJ) by Petrobrás – and service providers. Their interviews provide empirical material for a possible new approach to the offshore workers’ environment based on some issues raised by Axel Honneth, current Critical Theory’s exponent, such as the experience of disrespect, moral feelings of indignation, and his articulation in search for solutions to configure or not a struggle for recognition. We attest the analytical potential of the Honnethian premises in guiding empirical investigations which may lead to the review of the production relationship as a space to experience the claim for its humanization within advanced capitalism, in which the tendency to individualistic and conformist solutions prevail as they are triggered by the concurrent work precariousness.

Palavras-chave: Trabalho *Offshore*. Trabalhadores. Trabalho – Aspectos Sociais. Luta por Reconhecimento. Bacia de Campos.

Key words: Offshore Work. Workers. Work–Social Aspects. Struggle for Recognition. Campos Basin.

¹ A pesquisa que resultou na dissertação de mestrado de Valter Sales – “Trabalho e reconhecimento: o caso dos profissionais *offshore* da indústria do petróleo na bacia de Campos” –, orientada por Adelia Miglievich (PGPS/UENF), antecede este artigo, que vem aprofundar e desdobrar preocupações anteriores. Registramos que os autores participaram, com esta pesquisa, na condição de expositores, do 4º *Seminário Internacional sobre Justiça* promovido pela PUCRS – Porto Alegre, entre os dias 29 de setembro a 1º de outubro de 2009, mantendo-se, porém, o caráter inédito de sua publicação.

* Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN), Dra. em Sociologia pela UFRJ; Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PGCS-UFES), Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, Vitória/ES, CEP: 29075-910, Tel. (27)3335-7618, Fax (27)3335-2493. E-mail: miglievich@gmail.com

** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense (IFF), *Campus* Campos-Centro, MSc. Em Políticas Sociais pela UENF, professor do Laboratório de Conservação e Fontes Alternativas de Energia Professor Mário Rotchild de Abreu Cavalcante, Rua Dr. Siqueira, 273, Parque Dom Bosco, Campos dos Goytacazes/RJ, Brasil, CEP: 28030-130, Tel. (22) 2726-2907, Fax (22) 2733-3079, E-mail: valtersales@iff.edu.br

Apresentação

Ao que parece, o largo e importante investimento de Habermas na construção de uma poderosa teoria sistêmica – a teoria da linguagem habermasiana – não pôde construir uma agenda de pesquisas empíricas que lhe fizesse jus. De outra feita, sua aposta normativa no modelo universalista da democracia procedimental acabou por ocultar, sem que fosse esta sua pretensão², degradações e desrespeitos em diversas dimensões, nos âmbitos público e privado, que permeiam a formação das instituições modernas (Estado e mercado)³, impedindo a objetivação das formas comunicativas criadoras da solidariedade pós-convencional.

No compromisso crítico com o diagnóstico de seu tempo e com a busca de instâncias de reversão da dominação, Honneth (2003) propõe a atualização de Hegel *dos tempos de Jena*, em combinação com os *insights* de Georg Herbert Mead e com os postulados caros a Sorel, acerca da criatividade humana, e a Sartre, no destaque à *neurose social* como produto da recorrência das relações de negação do reconhecimento. No diálogo com os clássicos e com os contemporâneos, Honneth procura se afastar da matriz kantiana e pautar o atual movimento da teoria crítica na identificação de experiências concretas dos sujeitos humanos em torno do sentimento de desrespeito capaz de gerar a indignação e os conflitos morais que visam à sua superação. Também distancia-se de Habermas ao reafirmar o trabalho como lócus de *interação* entre sujeitos individuais e de experiências de (não) reconhecimento da integridade da pessoa humana, palco da *luta por reconhecimento* (2008).

Em “Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição” (2008), Honneth sustenta que o ideal romântico do artesanato e da arte, que fez com que qualquer outra forma de labor fosse considerada alienante e opressiva, pouco ajudou os movimentos operários na obtenção de suas conquistas efetivas. Relata que Hegel teria mostrado de modo mais apropriado que a primeira conquista normativa do mundo do trabalho se deu quando os homens transformaram seu *egoísmo subjetivo* em compreensão de que o trabalho não existe para a satisfação de necessidades estritamente individuais, mas também daquelas que permitem o desenvolvimento da sociedade, entendendo esta como um sistema de dependência recíproca.

Para além da estima social para com o sujeito laborioso, uma segunda conquista normativa acentuada por Hegel expressa-se na obrigação do pagamento de

² É de Habermas a assertiva: “Para quebrar as correntes de uma universalidade falsa, meramente presumida, de princípios universalistas criados seletivamente [...] sempre se precisou, e se precisa até hoje, de movimentos sociais e de lutas políticas no sentido de aprender das experiências dolorosas e dos sofrimentos irreparáveis dos humilhados e ultrajados, dos feridos e dos mortos, que ninguém pode ser excluído em nome do universalismo moral [...]. Quem exclui o outro, que lhe permanece um estranho, em nome do universalismo, trai sua própria ideia”. Habermas, *Para o uso pragmático, ético e moral da razão prática*, p. 17.

³ Teóricas feministas já explicitaram a fragilidade da separação entre *mundo da vida* e *sistema*, na medida em que também no primeiro vigoram formas violentas de comunicação expressas nas relações fundadas no patriarcado e não, como supõe Habermas, na colonização do *mundo da vida* pelo sistema. Antes, o *mundo da vida* (patriarcal) colonizara o Estado (e o mercado), tornando-os também opressores, de modo que se dá, mais realistamente, influências recíprocas de um sobre o outro. Cf. Fraser, *O que há de crítico na teoria crítica*, 1987.

um *salário mínimo* –superior à mera reprodução de sua força de trabalho de modo a ser compreendido como forma de reconhecimento das habilidades do trabalhador. A luta por este pagamento digno caberia, segundo Hegel, às chamadas corporações profissionais, responsáveis pelo cumprimento das exigências normativas do trabalho. Durkheim, oitenta anos depois, avança no argumento hegeliano, explicitando que tais reivindicações trabalhistas são funcionais ao próprio sistema capitalista, que não sobrevive apenas por sua eficiência econômica, mas requer que esta faça *sentido* também para o trabalhador. Para Honneth (2008), se despojada de todo sentido moral, não há sociedade capitalista que sobreviva.

No lugar do indivíduo hobbesiano, Hegel mostra o ser humano como carente de reconhecimento, de maneira que a perda da autoconfiança, do autorrespeito e da autoestima é fruto de sucessivas experiências de negação de reconhecimento e/ou de reconhecimento errôneo. A indignação diante disto é uma expressão, por si só, valiosa. As maiores burocracias e os mais complexos mercados não eliminaram, para Honneth, o potencial humano da indignação diante do desrespeito, daí que experiências de subordinação/alienação do trabalhador geram sentimentos morais que podem ser por eles interpretados e organizados na forma de lutas por reconhecimento.

O mérito de Honneth já se encontra em sua participação no movimento de reconciliação entre o debate teórico da emancipação e a pesquisa empírica. Buscamos contribuir neste delicado empreendimento. Nossa pesquisa buscou *operacionalizar* algumas categorias de Honneth ao focalizar os relatos expressivos dos trabalhadores e trabalhadoras *offshore* da Bacia de Campos, no Estado do Rio de Janeiro, de seus sentimentos de injustiça, das expectativas morais de reconhecimento e das violações de pretensões de identidade adquiridas na socialização, geradoras de crises de identidade e, por conta disso, de reações de diferentes tipos: da conformação à indignação, da negociação à fuga.

A pesquisa de campo autoriza-nos a falar, de um lado, de conquistas trabalhistas existentes que resultaram de lutas por reconhecimento em tempos pretéritos, de outro, de estados de *insegurança ontológica* que derivam hoje do risco de sua extinção, da percepção mais ou menos clara da parte dos trabalhadores e das trabalhadoras acerca da injustiça como fator de doença somada à expectativa de sua superação no alcance de melhores condições de trabalho. Até mesmo as estratégias individuais na solução de problemas ou a submissão a situações de sofrimento, levando-se em conta o quadro mais dramático do desemprego e do subemprego, não negam a tese de Honneth, ao contrário, sustentam-na visto que, mesmo no *chão de fábrica*, os sujeitos mantêm-se capazes de refletir sobre si e sobre sua vida.

A pesquisa empírica: arranjo produtivo do petróleo na Bacia de Campos/RJ/Brasil

Desde o final dos anos 1970, a principal produtora de petróleo do Brasil, a Bacia de Campos, na região norte fluminense, mudou radicalmente a vida daqueles que nela passaram a empregar sua vida produtiva bem como a de seus familiares e vizinhos. O petróleo vinha com a promessa do desenvolvimento regional, num cenário marcado pelo engessamento das relações de poder e pela estagnação econômica, centrada na exploração da cana-de-açúcar e de sua mão de obra pouco qualificada. Ainda assim, dado que a economia do petróleo requer um perfil profissional que não seria facilmente reconvertido da mão de obra do corte da cana, não se pode falar hoje numa superação do quadro de pobreza e desigualdades sociais típico da região.

Na *sociedade de risco* (GIDDENS, 1997), as administrações e os especialistas não conhecem tudo nem podem prever tudo, mas ainda assim não há saída se não confiar em seus *sistemas peritos*. No mundo do trabalho, temos hoje o emprego de um conjunto de conhecimentos e técnicas mais refinadas e, também, um novo tipo de profissional, o trabalhador flexível, aquele, em tese, capaz de atuar em diferentes situações de produção e lidar com eventos não previstos.

Nossa pesquisa voltou-se para um grupo específico dentre tais trabalhadores, aqueles atuantes na indústria do petróleo da Bacia de Campos, funcionários da PETROBRAS e de empresas prestadoras de serviços para a PETROBRAS. A amostra de 8 (oito) profissionais, constituída por trabalhadores que procuram o IFF (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense) para cursos nas suas áreas de atuação⁴, contemplou funcionários da PETROBRAS e das empresas prestadoras de serviços, de ambos os sexos, estado civil, faixa etária, tempo de trabalho e salários diferentes, que desempenham suas atividades em regime de embarque *offshore*, na ampla gama de ocupações do segmento produtivo de petróleo e gás, priorizadas aquelas de maior contingente, portanto, as de nível médio.

Foram entrevistados, sempre nas instalações do IFF, 6 (seis) homens e 2 (duas) mulheres; 3 (três) eram empregados da PETROBRAS e 5 (cinco) das empresas prestadoras de serviços⁵. A análise, sem qualquer pretensão de exatidão, buscou uma nova leitura acerca do mundo do trabalhador *offshore* a partir de algumas questões suscitadas por Axel Honneth, em sua teoria do reconhecimento.

⁴ O campo da pesquisa na PETROBRAS inviabilizou-se uma vez que seus gerentes condicionaram a autorização da pesquisa à relação prévia dos nomes dos entrevistados, suspendendo a ética do anonimato dos informantes. Isso nos fez buscar outro campo, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense (IFF), em Campos dos Goytacazes, que recebe os profissionais da indústria do petróleo da Bacia de Campos como alunos de seus cursos. Para tal, importa dizer que um dos autores do artigo era professor da instituição.

⁵ As entrevistas foram gravadas e transcritas. A linguagem utilizada pelos trabalhadores de forma coloquial foi mantida. Aqui, ao citarmos os trabalhadores por seus codinomes, incluiremos, entre parênteses, as siglas PB ou CT, respectivamente para os empregados da PETROBRAS e para os contratados pelas empresas prestadoras de serviços.

Reconhecimento, trabalho e o mundo offshore

O trabalho *offshore* dos profissionais da indústria do petróleo da Bacia de Campos é realizado de uma forma geral com períodos embarcados em plataformas, sondas, navios etc. e outros de folga em terra. Há distintos perfis profissionais na indústria do petróleo, que são reconhecidos diferenciadamente, o que dificulta, sobretudo hoje, sua autopercepção como trabalhadores de um mesmo *mundo*. Estabilidade, salário direto e indireto, regime de embarque⁶, atividades realizadas, condições de trabalho, possibilidade de comunicação com os que se encontram em terra, *status*, distintos estratos da mão de obra *offshore* na Bacia de Campos desenvolvem construções distintivas de sua identidade.

Funcionários da PETROBRAS⁷ e terceirizados não demonstram grau idêntico de satisfação no trabalho. No segundo caso, o salário é ainda o maior atrativo para a permanência neste setor produtivo. Para Glauber (CT), “um dos pontos é a folga, essa folga de 15 dias é um bom ponto, e o salário [...]”. Renata (CT) concorda com ele na questão do salário, - “a primeira coisa é o salário. Se a gente for olhar aqui comparando Campos, a cidade de Campos, Macaé e outras áreas, eu acho que uma das áreas que pagam bem é a área petrolífera [...]”. Até quem chegou a deixar de trabalhar no ramo de petróleo em regime *offshore*, retornou pelas questões financeiras. É o caso de Giselle (CT):

É... eu retornei esses dias para essa área de química e a princípio eu vi que é muito difícil para um pai de família aqui em Campos conseguir um outro trabalho a não ser nesse ramo do petróleo. É complicado, é mal remunerado, aqui em Campos principalmente é muito mal remunerado. Então eu resolvi fazer curso e entrar na área de fluidos, porque já que eu queria assumir a área de risco, eu tinha que escolher algo que eu viesse a ter um retorno futuramente. Foi na área de petróleo pela questão financeira, pela oportunidade também, foi mais fácil.

Se é inegável o ganho econômico dos trabalhadores em regime *offshore*, os riscos do trabalho em alto-mar, o transporte dos trabalhadores entre o continente e as unidades marítimas, o confinamento nas instalações operacionais, o distanciamento do convívio familiar e social, as condições de trabalho propriamente ditas, muitas vezes perigosas e insalubres, dentre outras, desafiam a permanência do trabalhador, como já relataram Rodrigues (2001) e Martins (2006).

⁶ Por intermédio de acordo coletivo de trabalho, os empregados da PETROBRAS, em sua grande maioria, trabalham 14 dias ininterruptos embarcados e folgam outros 21 dias consecutivos. Já para os trabalhadores das empresas contratadas vigora na maior parte o regime 14x14, ou seja, quatorze dias trabalhando embarcados e quatorze de folga em terra. Em ambos os casos os trabalhadores envolvidos com a produção e as atividades operacionais trabalham em turnos de 12 horas, com revezamento entre o turno do dia e da noite, realizado a cada sete dias. Os que desempenham as rotinas administrativas, normalmente, trabalham 12 horas em horário diurno e permanecem de sobreaviso no período de descanso. As escalas de revezamento são frutos de acordos coletivos entre os sindicatos das categorias e as empresas, com vantagem para os empregados da PETROBRAS, que em geral praticam o 14x21, em detrimento do 14x14 dos trabalhadores das empresas contratadas.

⁷ O risco da privatização da PETROBRAS surgiu nas entrevistas como agravante do quadro de *stress* de seus funcionários.

Ao ouvirmos os extratos dos trabalhadores, pudemos constatar que as exigências destas rotinas ultrapassam o campo das competências cognitivas e técnico-operacionais, levando os trabalhadores, a despeito de suas qualificações, em expressivos casos, a situações de *sofrimento moral* que resultam em danos psíquicos, físicos e sociais nem sempre reversíveis. Isto corrobora o estudo de Cooper e Sutherland (1987 apud SANTOS, 2002), que descobriram que trabalhadores *offshore* são menos satisfeitos com seus trabalhos do que os trabalhadores *onshore* e que possuem níveis de ansiedade significativamente mais altos. Seus dados mostravam ainda que os problemas familiares decorrentes eram fortes indicadores de insatisfação no trabalho e de questões de saúde mental.

Um dos malefícios do trabalho embarcado é o convívio com situações permanentes de *stress* oriundas do ambiente operacional de produção com constantes metas a serem alcançadas a curtíssimos prazos, bem como o desgaste decorrente do convívio diário com os colegas de trabalho em espaços exíguos. A incidência desta carga emocional costuma variar de acordo com o período de embarque, maximizando-se principalmente no início e no fim do ciclo da jornada de embarque. O técnico em manutenção Paulo (PB) fala-nos sobre isso:

[...] os primeiros dias da escala de embarque, são quatorze para vinte e um, são bem estressantes e os últimos também são bem estressantes. Eu diria que os dois primeiros e os dois últimos; então você tem dez dias de... de... digamos de uma curva estável de estresse e de ansiedade mesmo, por quê? Quando você está vindo da folga, os dois primeiros dias você tá se ambientando com... com o processo ou se ambientando novamente com a plataforma. E os dois últimos dias você está ansioso para ir embora, fora a questão de problemas, pressão, às vezes psicológica, pressão até mesmo de resolução de algumas coisas, de chegar... a liderança da plataforma também às vezes e... exerce alguma pressão e... em alguns, algumas épocas a gente, a gente tá num nível de estresse bem alto.

O risco de acidentes com pessoas, instalações e com o meio ambiente é ameaça constante no mundo do petróleo. Dialogando com os trabalhadores percebe-se, costumeiramente, que as questões de segurança, saúde e meio ambiente, denominadas de SMS, povoam seu imaginário, advindas, talvez, das intensas campanhas com o objetivo de incutir nos trabalhadores o comportamento proativo nos locais de trabalho. A busca desesperada pela redução dos índices de acidentes, que costumam manchar a imagem das empresas perante a sociedade, principalmente a partir da exposição midiática, costuma criar outros problemas e comportamentos indesejáveis nos trabalhadores, como podemos notar do depoimento do técnico em eletricidade João (CT):

[...] em relação a acidentes, trabalhei em plataformas da PETROBRAS, em outras unidades e o que eu via é que, em relação a acidente, tem

uma determinada máscara pra isso, ou seja, nem todos os acidentes que ocorrem são repercutidos. Até por chefias superiores que não querem que isso venha à tona, omitem às vezes informações para os meios de comunicação, para o sindicato para que aquilo possa ficar e não lembrar. Por quê? Eles trabalham por dias sem acidentes, eles têm por metas. Então eu não sei se isso é um seguro, eu não tenho conhecimento disso. Se é um determinado seguro que a PETROBRAS negocia com uma determinada seguradora, já que quando você fica determinados dias sem acidentes eu é... não soufrô uma determinada punição, e eu tendo determinado dia de acidente, eu já não participo de uma determinada concorrência. Então isso eles levam muito a sério lá. Então muitos acidentes, muita coisa que acontecem lá não são repercutidas.

Os trabalhadores costumam afirmar que se empenham na observância dos preceitos da política de SMS, entretanto, quando perguntados sobre a eficácia das medidas adotadas neste sentido, demonstram que a teoria é uma e a prática está longe do esperado, senão vejamos o que nos diz, por exemplo, Giselle (CT).

Pelo que eu pude perceber lá é algo um pouco complicado; eu não consegui acompanhar muito bem essa questão, política de SMS, eu não sei... eu não... seria meio complicado eles tratarem de tudo aquilo do jeito que eles falam. Eu não acredito nisso.

Fica claro que o desenvolvimento das atividades de produção no ambiente marítimo é coberto de riscos, embora as empresas, em especial a PETROBRAS, afirmem que têm realizado esforços e investido na melhoria das condições de trabalho. O sindicato da categoria e a Federação Única dos Petroleiros (FUP) contestam estas afirmações e demonstram que os problemas estão aumentando, inclusive o número de óbitos. A FUP denuncia a situação, por exemplo, no seu jornal intitulado “PrimeiraMão”, edição de 17 a 24/08/2007:

Mais um acidente na Bacia de Campos coloca em evidência o risco da operação de cooperativas de fachada e a falta de segurança na Bacia de Campos. No último dia 12, o petroleiro da Copenavem, Walmar Santos Montesdioca, morreu à bordo da PNA-2. Segundo a Petrobrás, o acidente aconteceu durante atividade de manutenção da baleeira da plataforma. O Sindipetro-NF está participando da comissão de apuração do acidente. Este é o sétimo acidente fatal em circunstâncias relacionadas ao trabalho no Setor Petróleo, apenas em 2007. Além disso, há um petroleiro desaparecido de uma plataforma no Ceará desde março, cujo corpo até hoje não foi localizado. Discutir mudanças na política de SMS da Petrobrás tem sido uma cobrança recorrente da FUP em todos os fóruns de negociação com a empresa. Nesta sexta-feira, 17, a Federação participa de mais uma reunião da Comissão de SMS, onde voltará a cobrar as reivindicações da categoria.

Nas atividades produtivas, porém, identifica-se a meta pela qualidade e redução dos danos com foco nos resultados operacionais e também no desenvolvimento das tarefas. As empresas apoiam-se completamente nestes aspectos para assegurar o andamento da produção e corresponder às expectativas de sua *performance* no mercado. O pano de fundo desta imagem, que não tem divulgação comercial, não coincide com a qualidade dos procedimentos no cotidiano. A ênfase observada no desenvolvimento de procedimentos e prescrições de trabalho, pensados como solução para as dificuldades cotidianas, gera o fenômeno denominado de *procedimentalização* que não necessariamente implica segurança para o trabalhador.

Inicialmente centrados sobre os acidentes graves e depois sobre os incidentes, a procedimentalização ganhou um certo número de atos de trabalho da vida cotidiana através do movimento de qualidade: qualidade na organização, procedimentos de qualidade, círculos de qualidade [...]. Enfim, se estendeu para a gestão de recursos humanos e tem por objetivos melhorar as relações entre o pessoal e seus responsáveis hierárquicos, formalizá-las, desenvolver a comunicação, gerenciar as carreiras, a mobilidade etc. (FERREIRA, 1997, p. 11 apud GIL, 2000, p. 88).

É possível verificar, diante das informações que seguem, uma incompatibilidade entre duas metas de qualidade, com o privilégio da primeira: 1) aquela buscada pela empresa nas suas operações e 2) a qualidade observada em alguns resultados de condições de segurança e saúde no trabalho. No funcionamento das atividades, os trabalhadores identificam uma importante contradição entre o procedimento previsto e a segurança nas operações, devida às condições de trabalho alteradas comumente pelas mudanças que se processam nas instalações. Há desconfiança nos sistemas peritos que gera os sintomas progressivos de ansiedade, como pode ser observado no relato de George (PB):

No sentido de... segurança! Vamos supor é... às vezes tem uma parte do processo que tem condição de operar mas não está cem por cento seguro; por motivo de não poder parar a produção aquela parte continua operando, mesmo não estando cem por cento seguro.

Sobre as estratégias de luta por reconhecimento por parte dos trabalhadores, Renata (CT) enxerga-as muito longínquas de sua realidade ao falar sobre os mecanismos de tomada de decisões na empresa em que trabalha.

A minha empresa é mais executar mesmo, a gente... às vezes, assim, acontece de chegar o chefe e falar - tem que fazer isso, aí você lembrar que numa outra reunião foi falado outra coisa, aí é lembrar que não podia ter sido assim, mas quem dá a última palavra é o chefe, né?

Especificamente, nas questões que envolvem o reconhecimento de gênero e a inclusão das mulheres neste segmento produtivo, Renata (CT) explana acerca de seu desconforto no trabalho que, contudo, nunca ousou expor a seus superiores ou colegas, provavelmente, temendo discriminações mais efetivas que pudessem prejudicá-la como profissional.

Mulher lá é minoria. São cento e poucos homens e mulher é seis, sete, oito mulheres. Então é... fica um pouco assim... um pouco... mulher fica sem espaço. Eu mesmo, o único lugar que tinha para ficar, quando não estava no refeitório jantando, fazendo minha refeição, eu estava no camarote depois do trabalho, não tinha lugar para ficar. Os homens tomavam conta da sala de jogos, a “lan housezinha” que tinha lá tomavam conta, não tinha lugar para mulher ficar. [...] É muito constrangedor para mim ficar lá naquele monte de homem aguardando vez para ir na lan-house, ou ir no cinema ver um filme. Eu não vou, eu prefiro ir só no camarote.

Giselle (CT), técnica em química, que abandonou o emprego após seu primeiro embarque, teve tal atitude motivada por sua indignação que, contudo, não pôde ser articulada com tantos outros sofrimentos morais de colegas, a fim de que pudéssemos falar aqui de luta por reconhecimento. Vejamos seu relato quando trata da acomodação no camarote para dormir:

Nessa... nesse navio eu consegui dormir... eu dormia com uma menina. Depois eu fiquei sabendo que quando eu saí, quando eu desembarquei subiu um homem no meu lugar, ele dormiu com ela. Mas eu consegui dividir camarote com uma menina ... parece que agora antes de eu embarcar, meu coordenador queria me embarcar num lugar em que tivesse uma mulher para dividir só... assim... como se diz... a... a exigência dele foi que eu dormisse com uma mulher. Que inclusive a PETROBRAS agora, uma mulher não fica em quarto com homem e tal. Mas aqui depois eu fui perceber que isso foi quebrado, e a menina dormiu com um cara.

Giselle (CT) ao justificar a decisão de solicitar à sua empresa a condição para trabalhar em terra, relata o “sofrimento” que lhe acarretou permanecer embarcada, não minimizado pelo bom conceito de sua empresa:

Quando eu tava lá eu cheguei a comentar que... assim... a empresa em que eu estava por exemplo, ela é, que todos falam atualmente, que era uma muito boa. É muito rica, é muito visada e tal. Mas eu achei que o dinheiro que eu iria receber lá e tal não seria suficiente pra tanto sofrimento. Eu vi que não ia valer a pena eu receber o que eu recebia, é mais do que a gente recebe em terra, mas eu achei que não valia a pena com tanto sofrimento que eu estava passando.

Ainda assim, a PETROBRAS anuncia em seu sítio eletrônico na Internet⁸, que vem recebendo prêmios pela defesa da equidade de gênero e reconhecimento aos “direitos das mulheres todos os dias”:

Pelo segundo ano consecutivo recebemos o selo Pró-Equidade de Gênero, do programa promovido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, apoiado do Fundo das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). [...] O objetivo do programa é promover a igualdade de oportunidades entre os gêneros nas empresas e instituições através do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. [...] Ações como a definição de gênero e diversidade humana como uma diretriz de responsabilidade social, visibilidade da participação feminina em seus produtos de comunicação, política de reconhecimento de casais parceiros do mesmo sexo e ações sistemáticas de combate à violência contra as mulheres estão entre as iniciativas que a Companhia inclui em seu Programa Pró-Equidade.

Vê-se que quanto ao trabalho *offshore*, contudo, há ainda muito a ser feito na pretendida equidade de gênero, cujo tratamento justo exigirá uma política de tratamento diferenciado para ambos os sexos sem que isto resulte em ônus para as profissionais. A remuneração é um fator de reconhecimento indubitável, mas não pode ser considerada isoladamente. A expectativa do “bem viver” (de um ambiente bom de trabalho), se terrivelmente minimizada, revelará um baixo nível de conflitos que aponta, porém, não para a satisfação dos envolvidos, mas para sua subordinação e incapacidade de indignação.

Se a vida do petroleiro *offshore* se divide em duas etapas - quando está embarcado e quando se encontra em terra, no período de descanso e de convívio com a família e com a sociedade - a organização de seu tempo não é o da maioria das pessoas com as quais convive fora do ambiente do trabalho, principalmente em se tratando de seus familiares. Esta desconexão costuma acarretar-lhe, também, inúmeros problemas, como os narrados por George (PB):

É muito difícil para eles entenderem a realidade que a gente vive lá em cima. Você fala... você fala que.... - ah tá difícil, tá com muito trabalho, mas eles não entendem que você tá ali no trabalho, não são apenas doze horas, você está vinte e quatro horas no trabalho. Essa última... essa última quinzena agora, era de sete a meia noite, descansava e voltava. Para poder o quê... botar em produção, aumentar a produção, corrigir as falhas que tinham nos equipamentos. Quando

⁸ Disponível em <http://www2.petrobras.com.br/ResponsabilidadeSocial/portugues/direitos-mulheres-equidade.asp>. Acesso em: 11 jun. 2009.

você não tem tempo de ligar para casa, não dá nem para abrir um e-mail para responder, não liga ou liga muito tarde, aí falam - pôxa, isso é hora de ligar e tal? Te chamam a atenção. Às vezes eles não entendem que mesmo você estando ali, fazendo o seu trabalho, você tá se dedicando para cumprir a tarefa, corrigir a falha, corrigir o problema para poder colocar o operacional em condição normal, que é sua função quando tá ali. É muito difícil para a família compreender isso aí. E a gente acaba pagando por isso, né? A gente acaba ficando chateado, briga, discute, mas é... tentando fazer com que a família entenda isso aí e nem sempre isso acaba bem. Já vi acabar em separação porque não entende que você está ali ... As vezes você pega... um amigo seu se acidenta, pô meu amigo se acidentou, aí liga "pô, isso é hora de ligar? Você não liga para mim... você acaba discutindo. Pra família é muito complicado.

Esses fatos geram múltiplos distúrbios no trabalhador e em seus familiares. Em sua exposição a partir de seu exercício profissional na psicologia clínica, Santos (2002, p. 01) relata suas constatações perante os problemas apresentados pelos trabalhadores petroleiros e seus familiares, na cidade de Macaé:

A experiência como psicóloga clínica, há mais de 10 anos, na cidade de Macaé, deixa-me sensibilizada e inquieta com os problemas dos petroleiros. Dificuldades e sintomas apresentados individualmente, pelos filhos e ou pelo casal, revelam diversas causas, tais como: psicológica, social, econômica e cultural, as quais se inter-relacionam dinamicamente.

Por ser uma atividade econômica importante para a região, encontramos não raramente mais de um membro da mesma família trabalhando em regime *offshore*, tal como na situação do casal que trabalha embarcado. As dificuldades neste caso aumentam, pois nem sempre as escalas de trabalho de ambos permitem o convívio familiar desejado. É o caso de Renata (CT):

É horrível para mim quando ele está embarcado, é horrível... é... você quer ter sua família, ainda mais a gente não tem filho, acho que se tivesse queria ainda mais a presença dele do que agora, porque criança às vezes passa mal, precisa de ajuda do pai, e está embarcado, mas eu acho que faz muita falta e infelizmente todas as datas comemorativas sempre caem quando a gente está embarcado. Ele... meu marido, ele fez uma inscrição no concurso, ele deixou de fazer o concurso porque o concurso caiu na data que ele estaria embarcado, ele poderia mudar a escala, mas ele perderia o natal e o ano novo. Ele não fez, preferiu passar Natal e Ano Novo em casa do que fazer o concurso; então você vê como é importante pra as pessoas passar as datas comemorativas com seus familiares. É... você está disposto até a dobrar para folgar esses dias, para passar em casa com a família. Eu gosto de embarcar,

*mas teve uma vez que eu embarquei no sábado e meu marido chegou na segunda, ele ficou de segunda até sábado em casa. Foi **horrível** para mim, essa semana que eu embarquei eu fiquei contando os dias para desembarcar, aí quando eu tinha folga, aí não ia trabalhar, desci e fiquei uma semana com ele, mas para quem é direto é complicado isso. Porque é difícil bater todos os meses, comigo duas vezes bateram e uma não, então... (Os negritos são nossos).*

A impessoalidade passa marcar o cotidiano do trabalhador *offshore*, cujo sofrimento no trabalho impacta negativamente sua qualidade de vida, equipara-se àquele experimentado pelos antigos usuários das *instituições totais* de que nos fala Goffman (1974, p.11), sobretudo quando se somam às dificuldades de comunicação no período embarcado, principalmente, para os empregados contratados, que obedecem a regras diferenciadas no acesso ao telefone e/ou a internet. Vejamos por exemplo o depoimento de Pedro (CT), acerca deste assunto:

Um dos pontos é a comunicação, lá tem orelhão, mas existe um ponto negativo nisso aí, porque os funcionários da PETROBRAS têm direito a ligações para a terra e os contratados não tem; tem assim... por exemplo, de plataforma para a região, tem gente do nordeste, tem gente da Bahia, gente de tudo quanto é lugar. Na Bacia de Campos só tem direito quem mora em Macaé ligar para terra; a ligação é gratuita. Eu que moro em Campos, principalmente, não consigo ligar, é mais fácil comprar um cartão para poder ligar. Seria um ponto ajudar na comunicação, porque a gente não tem direito de ligar para a família. A PETROBRAS tem um código. Eles vão lá no celular – tá tudo bloqueado – eles vão lá no celular e digitam um código, desbloqueiam a linha e ligam para casa. E contratado não tem direito, na minha plataforma não tem.

O direito à comunicação com os que lhe são mais caros é condicionado ao posto ocupado pelo sujeito na hierarquia do trabalho. Numa rotina de trabalho que reproduz o estado permanente da *guerra*, questões afetivas (humanas) não podem, deste ponto de vista, ter o mesmo estatuto de questões concernentes à produtividade. Saber-se incomunicável, porém, gera um tipo específico de *sofrimento moral* advindo do reconhecimento negado, sobretudo, quando se sabe que outros estão com comunicação com terra.

Os relatos dos que transitam entre os dois *habitat* (no mar e em terra), representantes dos extratos da força de trabalho empregada tanto pela PETROBRAS, como pelas empresas que lhe prestam serviços, são ricos em detalhes para o descortinamento das *patologias da modernidade*. Notadamente os trabalhadores em situações mais desvantajosas encontram-se terceirizados numa clara demonstração da falta de igualdade com os petroleiros, o que também interfere nas chances de articulação de sentimentos morais de não-reconhecimento e de reconhecimento errôneo capaz de

promover a transformação de estruturas produtivas que, ainda quando economicamente lucrativas, o são sob o ônus da *naturalização* do sofrimento do trabalhador que é capaz de perder seus referenciais de vida digna e autêntica.

Considerações Finais

Recentemente, vários estudiosos ligados à chamada *teoria do reconhecimento*, dentre eles, Axel Honneth, hoje o mais destacado representante da teoria crítica, combinam o tema da justiça ao do reconhecimento. No sentido oposto do que fizera Habermas, ao criar um *fosso* entre o sistema político e econômico (o mundo do trabalho), de um lado, e o chamado *mundo da vida* e esfera pública, de outro, Honneth não consegue admitir que, na esfera do trabalho, o indivíduo esteja condenado à exploração e à alienação inexoravelmente, como resultado de uma reificação tal que circunscrevesse a emancipação a uma dimensão social unilateralmente: a do não-trabalho.

Sem ousar contrariar o diagnóstico de muitos, como Robert Castel, que expõe a crescente parcela da população submetida a um cenário de precarização do trabalho, Honneth pondera, contudo, que o afastamento da teoria social do campo do trabalho traduz sintomas de desilusão perigosos para esforços teóricos que se denominam críticos e contrafáticos. Certamente, sabemos do retraimento dos sindicatos em tempos de alastramento do desemprego e do subemprego, na *modernidade radicalizada*, que gera no trabalhador o medo de perdas constantemente maiores. É Honneth mesmo que nos alerta sobre a legitimidade dos movimentos dos intelectuais – citando Habermas – de busca de novas instâncias para crítica emancipatória que não o *chão de fábrica*:

Seria, sobretudo míope supor no silêncio dos intelectuais e dos teóricos sociológicos apenas a expressão de uma má vontade para se ocupar das necessidades reais da população. Na desproblematização da esfera do trabalho se expressa, sobretudo, também, a percepção de que, face às relações de produção realmente dadas, todas as sugestões para a efetiva melhoria profunda na estruturação do trabalho recebam imediatamente o caráter de exigências apenas normativas. O abismo entre a realidade social e as expectativas utópicas relativas ao trabalho entrementes é tão profundo, a distância entre as relações reais de trabalho e as aspirações emancipatórias tornou-se tão grande que [...] os representantes intelectuais dos movimentos sociais não se afastaram da esfera do trabalho social de modo oportunista ou até triunfalista, mas amargurados e ao ranger dos dentes (HONNETH, 2008, p. 47-8).

Assim, ao recolocar a centralidade da categoria *trabalho* na teoria social – algo que jamais os marxistas supuseram poder retirar – Honneth pretende induzir os pesquisadores a não abandonar a perspectiva dos sofrimentos concretos daqueles que trabalham e da

luta por sua expressão, articulação e reconhecimento, no lugar da indiferença ou da resignação.

Nossa pesquisa evidenciou o sentimento de injustiça experimentado pelos trabalhadores e trabalhadoras *offshore* na Bacia de Campos, na região norte fluminense, Brasil, em que pesem as diferenças no tipo de trabalho e em seus vínculos. São fatores que agravam o sofrimento moral decorrente da pressão do aumento das metas de produtividade sobre cada trabalhador, cuja mínima falha responde por variações no mercado mundial no qual sua empresa compete por um lugar, e ainda – o que não há de ser *menor* – põe em xeque a sua vida, dos demais e do entorno. Soma-se a isto a ameaça de retração de benefícios, as práticas unilaterais para a implementação de mudanças no segmento produtivo, dentre elas, as negociações acerca da privatização da PETROBRAS que parece ignorar as *vozes* de seus trabalhadores em sua preocupação com, de um lado, os ganhos salariais, de outro, a aplicação de políticas para a segurança, meio ambiente e saúde.

Ainda assim, o diagnóstico do sistema econômico do petróleo pode, mais do que confirmar a teoria do imperativo sistêmico de Habermas no mundo do trabalho, vir ao encontro da *esperança* lançada por Honneth quando, na pesquisa, pudemos observar que, inquiridos, os trabalhadores e as trabalhadoras expressam suas dores e seus sonhos, tematizam suas demandas subjetivas, identificam as formas de reconhecimento negado ou errôneo, apontam para os danos reais em sua saúde e buscam *saídas*.

A possibilidade de *integração social* pelo trabalho ainda é algo a ser conquistado, a partir do incremento da reflexividade mediante a comunicação interna e externa ao grupo que experimenta as mesmas situações – aqui, defendemos o diálogo entre Honneth e Habermas - numa postura que permita a revitalização de suas formas de organização da luta por trabalho digno. Vislumbramos a perspectiva de conscientização dos trabalhadores e, por isso, julgamos que Honneth oferece-nos, em sua proposta teórica, conceitos a nos instrumentalizar para a percepção das lutas diárias, quicá vitórias, por *reconhecimento*.

Referências

FRASER, N. O que é crítico na teoria crítica? O argumento de Habermas e gênero. In: BENHABIB, S.; CORNELL, D. (Org.). *Feminismo como crítica da modernidade. Releitura dos pensadores contemporâneos do ponto de vista da mulher*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987.

GIDDENS, A. Risco, confiança, reflexividade. In: GIDDENS; BECK; LASH. *Modernização reflexiva: Política, tradição e estética na ordem social moderna*. São Paulo: EDUNESP, 1997.

GIL, T. F. B. *Impactos da reestruturação produtiva à saúde e à segurança – percepções de petroleiros em São Paulo*. Dissertação (Mestrado) - UNICAMP, Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2000.

GOFFMAN, E. *Manicônios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 1974.

HABERMAS, J. Para o uso pragmático, ético e moral da razão prática. *Estudos Avançados*, v. 3, n. 7, p. 4-19, 1989.

HONNETH, A. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Ed. 34. 2003.

_____. Trabalho e reconhecimento. Civitas. *Revista de Ciências Sociais*, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: EDIPUCRS, v. 1, n.1,p. 46-67, jun. 2008.

MARTINS, S. M. R. *O trabalho offshore: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo da Bacia de Campos*. Campos dos Goytacazes/RJ. Dissertação (Mestrado) - UENF, Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais, 2006.

PETROBRAS. *Responsabilidade social e ambiental. Programa pró-equidade de gênero*. Disponível em: <<http://www2.petrobras.com.br/ResponsabilidadeSocial/portugues/direitos-mulheres-equidade.asp>>. Acesso em: 11 jun. 2009.

RODRIGUES, V. F. *Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima: estudo de caso com ênfase em trabalhos em turnos*. Alfenas/MG. Dissertação (Mestrado em Administração) - UNIFENAS, 2001.

SANTOS, M. A. M. dos. *Trabalho offshore e qualidade de vida: uma visão psicossocial*. Macaé: SindipetroNF, 2002. Disponível em: <<http://www.sindipetronf.org.br/Portals/0/offshore.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2009.

SMS PETROBRAS. 2007. Trabalhador morre em plataforma da Bacia de Campos. *Jornal PrimeiraMão*, Edição 816, semana de 17 a 24/08/2007, p. 02. Disponível em: <http://www.fup.org.br/email_geral/fup_151.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2009.

SALES, V. L. F. *Trabalho e reconhecimento: o caso dos profissionais offshore da indústria do petróleo na bacia de Campos*. Campos dos Goytacazes/RJ. Dissertação (Mestrado) - UENF, Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais, 2009.

Artigo recebido em: 30 abr. 2010
Aceito para publicação em: 8 abr. 2011

