

31º Encontro Anual da ANPOCS,
de 22 a 26 de outubro de 2007, Caxambu, MG;
ST 34 :Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea

Camila Daniel

Universidade Estadual do Rio de Janeiro

**A cultura do embarcado: a experiência do
trabalho a bordo de plataformas de petróleo**

Introdução

O mundo do trabalho tem tomado as mais distintas formas na sociedade contemporânea. No contexto atual, em que se discute as noções de trabalho/não trabalho, flexibilização e terceirização, um sistema de trabalho específico se expande no país, sobretudo na região norte do estado do Rio de Janeiro: o trabalho em plataformas de petróleo. O mercado de trabalho petrolífero tem atraído um grande número de trabalhadores que, buscando melhores salários, avistam na atividade petrolífera uma oportunidade de alcançar condições de trabalho mais vantajosas e lucrativas. No entanto, nem todos que ingressam no trabalho embarcado refletem sobre as implicações que este trabalho significará para sua vida cotidiana. Motivados pela atrativa remuneração, estes profissionais enfrentam altos níveis de periculosidade e alguns trabalham em condições insalubres. Além disso, estes trabalhadores passam uma temporada distante de seu círculo familiar para adentrar numa outra sociedade, encontrando nestas formas distintas de interação e uma gama de círculos sociais que lhes são desconhecidos. Os 'embarcados', como são denominados os profissionais que trabalham nas plataformas de petróleo, deixam seu cotidiano 'em terra' para passar uma quinzena de seu mês numa plataforma, uma de ilha de ferro cercada de água -e outras plataformas, navios, barcos de pesca, etc -por todos os lados.

O trabalho em Plataformas caracterizava-se pela dualidade entre 'terra' e 'mar'. Os profissionais deste ramo passam uma temporada na plataforma e outra em terra com o objetivo de executar uma atividade profissional. Em troca, eles recebem um pagamento, geralmente mensal, referente ao período permanecido embarcado. Assim, o trabalho está associado ao 'mar', o período quando o trabalhador assume sua posição de profissional embarcado, enquanto a 'terra' remete ao não trabalho, a folga, o lazer, o descanso. Nem sempre trabalho e não trabalho podem ser diretamente relacionados a 'terra' e 'mar', já que as pressões do mercado de trabalho levam os trabalhadores a investir no seu trabalho mesmo estando fisicamente fora dele (Cardoso, 2007).

O distanciamento de 'terra' não é a única especificidade do trabalho embarcado. Ao contrário de outros sistemas de trabalho que, após o cumprimento

de uma jornada diária, o trabalhador não tem nenhum vínculo com sua empresa¹, o embarcado vive uma quinzena ininterrupta no local de trabalho. Após cumprir sua jornada diária de doze horas de trabalho, ele está liberado do trabalho, porém não para voltar para sua casa. Seu local de trabalho é também seu local de moradia. O acúmulo de atividades no interior da plataforma leva os indivíduos a interagirem de tal maneira a construir círculos sociais que, de alguma forma, preencham os laços sociais anteriores, que ficaram temporariamente obstruídos. Durante sua existência, o sujeito construiu laços de afinidade², modos de viver; desempenhou diversos papéis sociais, explorando a versatilidade da vida no continente. Ao ingressar numa plataforma, além do confinamento, o embarcado se depara com uma severa limitação quanto aos seus possíveis círculos de convívio social, uma vez que ela é habitada por um número restrito de indivíduos. Assim, ele deverá conviver com outras pessoas as quais não conhecia e que forçosamente serão seus companheiros de trabalho e não trabalho.

Diante de todos estes aspectos que afetam sua subjetividade, ao relacionar-se com outros embarcados, os indivíduos vão desenvolvendo um modo de vida peculiar que, de alguma forma, tenta preencher o vazio deixado pela ruptura do estilo de vida que tinham anteriormente. Cabe aos novatos encontrar maneiras de conhecer este modo de vida compartilhado pelos mais antigos, para facilitar sua adaptação a este universo. O embarcado, ao deparar-se com sua nova realidade, precisa aprender uma outra maneira de entrar em contato tanto com o mundo exterior, bem como com as pessoas dentro e fora dela. Neste sentido, embarcar é como ingressar numa viagem: uma viagem para outro país, onde o novato é como um estrangeiro. Cada plataforma apresenta suas particularidades, por isso, a cada embarque em plataformas diferentes, o indivíduo passará por um processo em que será um estrangeiro, um “estranho de um tipo particular”, estando, ao mesmo tempo perto e longe (Simmel, 1983), até ser

¹ Cardoso (2007) mostra em sua tese de doutorado, ao discutir o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, que a o trabalho permeia a vida dos funcionários, impondo-lhes um ritmo, mesmo quando eles estão fora do seu local de trabalho. No entanto, no caso das plataformas, a permanência dos trabalhadores no seu local de trabalho leva a formação de formas específicas de relacionamentos entre os embarcados, suas empresas, seus familiares, etc.

² Há pessoas que consideram suas relações na plataforma mais próximas do que os laços de parentesco propriamente ditos. M. Bartolomé: ‘parentesco de residência’.

inserido/ se inserir num grupo e conhecer minimamente as regras formais e morais daquela plataforma. Assim, ele precisa conhecer as peculiaridades da plataforma onde está embarcado.

O distanciamento físico (em relação a 'terra') e emocional (dos círculos sociais anteriormente cultivados) fazem da plataforma uma unidade social muito particular. O presente artigo tem como objetivo versar sobre as construções sociais de tempo e espaço entre os embarcados durante sua estadia na plataforma e como tais construções são fundamentais para definir as relações sociais entre eles. Embora tratados objetivamente neutros, como elementos dados na natureza, tempo e espaço são subjetivamente sentidos, assimilados, representados e re-significados. Estas construções mapeiam o cotidiano destes trabalhadores, tanto dentro quanto fora do seu local de trabalho, imprimindo-lhes um estilo de vida particular, caracterizado pela constante passagem entre 'terra' e 'mar'.

As Esferas do Confinamento: o cotidiano na Plataforma

Antes de ser tornar um embarcado, o indivíduo passa por um processo de iniciação³ ao que será sua experiência longe de 'terra'. Seu primeiro contato com a plataforma se dá ainda em terra, na *salvatagem*⁴, quando o indivíduo toma conhecimento do risco que estará se propondo a assumir ao realizar seus futuros embarques. Assumindo-os, ele estará apto para iniciar seu trabalho como embarcado. Chegando na plataforma, o indivíduo, agora embarcado, deixa seu traje de 'terra', para vestir seu uniforme: um macacão laranja com seu nome no lado esquerdo do peito e a identificação de sua empresa. Junto com as botas, o capacete e as luvas, o macacão compõe o E.P.I.⁵. Esta será sua vestimenta nas doze horas em que exercerá suas funções profissionais. Após seu horário de trabalho, o embarcado estará liberado para, dentro das limitações de cada plataforma, descansar ou procurar algum tipo de lazer. Tanto o trabalho, quanto o

³ VAN GENNEP; "Os Ritos de Passagem", Ed. Vozes, Petrópolis, 1978

⁴ Esta é um curso obrigatório a todos que embarcarão, onde são ensinadas técnicas de combate a incêndio e de utilização dos equipamentos de resgate e salvamento.

⁵ Equipamento de proteção pessoal.

descanso e o lazer serão realizados no mesmo lugar e compartilhados com determinados co-participantes. Neste sentido, locais que concentram uma multiplicidade de atividades, onde os indivíduos não trocam de espaço e de co-participantes, estando a maioria submissa a uma minoria dirigente são denominadas instituições totais. Elas envolvem os indivíduos de tal maneira que eles são distanciados de suas relações sociais anteriores ao seu ingresso na instituição e, concomitantemente, inseridos numa instituição que engloba diversas esferas de sua vida social (Goffman, 1996).

O abarcamento da vida social pela instituição total não se impõe apenas através de barreiras físicas, que impedem a saída. Aliadas a tais barreiras são formuladas regras de conduta, que nem sempre se relacionam apenas com o objetivo principal da instituição (no caso da plataforma, a exploração e/ou produção de petróleo), mas dizem respeito a um código interno estabelecido, o qual os indivíduos devem obedecer. Estas normas são construídas para regular as mais diversas esferas de ação, limitando as possibilidades dos indivíduos de atuar diferentes papéis sociais. Ao ingressar numa instituição total, o embarcado começa a construir sua carreira moral⁶, que será crucial para estabelecer sua rede de contatos, o que, por sua vez, pode tornar a quinzena embarcada menos extenuante.

A carreira moral também é um ponto forte dentro da instituição, quando os indivíduos devem ser avaliados para obtenção de promoção ou reconhecimento de seu trabalho. As relações entre os embarcados chegam a influenciar não apenas sua carreira moral, mas também a carreira profissional. A opinião que os dirigentes têm sobre um funcionário pode interferir na avaliação do desempenho de seus subordinados, apresentando um cunho subjetivo na promoção do trabalhador. Em outras palavras, ser apenas um bom profissional não é suficiente para ser promovido. Antes de tudo, é fundamental ser um bom companheiro de trabalho, aprendendo a lidar com as pessoas e, principalmente, com a autoridade. Portanto, as instituições totais desenvolvem uma versão funcionalista da vida

⁶ A carreira moral é a visão que as pessoas dentro e fora da instituição total têm a respeito de um determinado indivíduo (Goffman, 1996) .

moral, uma vez que cada papel social executado estará sujeito a sanções (morais ou formais) caso desagrade aos objetivos da equipe dirigente ou dos outros co-participantes. Todas as ações dos indivíduos, mesmo aquelas realizadas no horário do não trabalho, são utilizadas como mecanismos de avaliação e classificação, que podem interferir no seu desempenho profissional.

Além disso, o convívio intensivamente próximo entre subordinados e superiores pode fazer com que os últimos aproveitem de seu poder e seu status dentro da instituição total para pressionar os primeiros a cumprir seus desejos, estendendo a prática de autoridade às esferas do não trabalho. O prolongamento da autoridade oficial para áreas fora do trabalho contribui para o controle do indivíduo, gerando neste uma sensação de aprisionamento e impotência diante da onipresença autoritária. O processo de circuito⁷ diminui a possibilidade de escapar da pressão que a presença da autoridade impõe. Dessa maneira, os funcionários temem sofrer represálias, como receber uma carga de trabalho maior do que a de seus companheiros devido seu comportamento durante o horário de não trabalho.

Numa instituição total, os espaços e esferas de atuação são difusos e confusos. Dificilmente é possível separar com precisão o que é não trabalho do que é trabalho, o que é particular do que é social, o que é público do que é privado. Portanto, a autoridade segue o mesmo sentido, tendendo a ampliar seu controle a esferas da vida do empregado que não estão diretamente ligadas ao objetivo principal da instituição. Alguns funcionários em cargos de autoridade se identificam como detentores do dever de controlar e vigiar todos os passos de seus subordinados. Esta relação de constante obediência e submissão pode gerar, por um lado, uma hostilidade entre subordinados e chefia, enquanto, por outro, afeta a imagem que tanto empregado e chefe possuem de si mesmos e do outro.

Mesmo quando o dirigente não se utiliza seu posto para se prevalecer diante de seus subordinados, sua simples presença causa um desconforto nos trabalhadores, ou a sensação de que suas atitudes são constantemente

⁷ “Nas instituições totais, as esferas da vida são integradas de forma que a conduta do internado numa área de atividade é lançada contra ele, pela equipe dirigente, como comentário e verificação de sua conduta em outro contexto”. (Goffman, 1996: 41)

observadas. Este aspecto está intimamente relacionado ao papel preponderante que a carreira moral assume neste sistema de trabalho, que inclui moradia⁸. Embora o processo de circuito se estabeleça na instituição total, seus efeitos e sua abrangência poderão ser mais ou menos sentidos pelos membros da instituição, de acordo com o comportamento individual e as características pessoais de supervisores e subordinados.

Apesar das relações de poder tornarem particular a experiência dos embarcados, há elementos que permeiam o cotidiano de homens, mulheres, chefes, subordinados, 'borrachas'⁹ e veteranos. Todos eles têm que lidar com a dualidade 'terra' e 'mar', e com os impactos que a personalidade encontra ou ingressar nesta forma social particular, limitada a um pequeno número de indivíduos que compartilham o tempo e o espaço. Este contato intenso e constante aumenta as possibilidades dos indivíduos de se observarem mutuamente. O espaço para construção de sua subjetividade é limitado e quase integralmente dividido com outros, enquanto o tempo é cronometrado numa cadência alheia aos indivíduos e sua vontade.

O 'Tempo' e os Embarcados: da 'terra' ao 'mar'

Embora referido como um elemento objetivo, natural e externo aos indivíduos, que, imperiosamente imporia um ritmo à vida social, o tempo é uma construção social que influencia a relação entre os eles e o mundo. Assim, ao ser levada a existência através das representações que cada indivíduo faz sobre ele, o tempo apresenta uma multiplicidade, construindo-se, assim, diferentes tempos sociais. Neste sentido, o tempo não existe em si mesmo, fora das representações humanas (Cardoso, 2007). Os diversos tempos sociais, no entanto, são permeados por uma temporalidade dominante, construída na sociedade contemporânea que, no caso do embarcado, somando a esta temporalidade, ele aprende a temporalidade dominante do cotidiano na plataforma.

⁸ Vide o caso de vilas operárias (Brandão Lopes, 1978).

⁹ Apelido entre os embarcados para "novato".

A percepção do tempo entre os embarcados é sempre tratada em relação à proximidade ou afastamento do continente. Quanto mais tempo o indivíduo estiver inserido no trabalho embarcado, maiores serão suas chances de se adaptar à temporalidade peculiar da plataforma. Nesta, o ano é dividido em quinzenas. As quinzenas, por sua vez, são demarcadas pelos dias de embarque e desembarque, de passagem do continente para ilha, e vice-versa. O que diferencia uma quinzena da outra é a presença, ou não, da pessoa na plataforma: se estiver nela, será período de trabalho; se estiver no continente, estará em seu período de não trabalho institucionalizado.

Ainda que nada possa assegurar que a quinzena desembarcada será de lazer e descanso, todos os residentes da plataforma, quando embarcados, pensam na quinzena de não trabalho como um galardão a ser recebido após sua penosa quinzena de trabalho. Os dias desembarcados surgem como uma recompensa para aqueles que renunciaram suas vidas no continente, para viver, durante quinze dias, na ilha do petróleo. Eles são de tal modo importantes que se tornam o principal assunto das conversas e comentários entre os embarcados. Não há conversa que não se inicie com perguntas como: “*você desembarca quando?*” ou “*o que você fez (fará) na sua folga?*”. Em suma, o dia de desembarque é o dia mais esperado para quem está embarcado, enquanto o de embarque é o mais angustiante para quem está ‘em terra’.

Na quinzena de trabalho, a sensação que o embarcados têm é que o seu relógio gira numa rotação diferente dos relógios dos que estão em terra. “*Parece que a gente fica um mês aqui*” e “*O tempo aqui não passa*” são sentenças rotineiras nos diálogos destes profissionais. A limitação das possibilidades de ação e de locomoção assevera a percepção de que o tempo demora mais a passar quando embarcado. A lentidão da passagem do tempo embarcado acompanha as rotinas na plataforma. Durante as doze horas diárias correspondentes à jornada de trabalho, cada funcionário divide o seu tempo e o seu espaço com determinados funcionários. Acabados os serviços, estes funcionários fazem suas refeições e, mais tarde, dirigem-se aos seus aposentos, acompanhados dos mesmos co-participantes. O constante reencontro pode levar a um desgaste das

relações, gerando, concomitantemente, a sensação de que todos os dias são exatamente iguais, fazendo-se as mesmas coisas, com os mesmos colegas. Por outro lado, esta interação pode ser positiva, levando-os a se sentirem 'em casa'. Quando os funcionários de uma equipe têm um bom relacionamento entre si, eles vivenciam não um desgaste da relação, mas um aprofundamento dos laços afetivos. Baseados em afinidades, os laços de amizade aliviam a repetição da experiência embarcada. Há certas amizades tão fortes e consolidadas que motivam os funcionários a aceitarem a vida embarcada docemente, assemelhando-se até mesmo a relações afetivas de consangüinidade e parentesco.

Os embarcados convivem com duas concepções de tempo, que se interpelam constantemente, tanto quando está na plataforma, quanto quando está 'em terra'. Por viver em duas sociedades distintas, cada uma delas com sua lógica interna de funcionamento, o embarcado precisa mostrar habilidade em identificar o lugar e o momento apropriados para cada conjunto de regras. Ao que se refere à sua temporalidade, ele precisará adicionar à sua noção anterior de tempo, aprendida durante sua trajetória em contato com a sociedade mais ampla, outras noções e marcadores de passagem de tempo. Assim, os embarcados têm, em sua prática cotidiana, o ensinamento de que o tempo é uma construção social, assim como não é único, nem exterior à sua experiência cotidiana (Grossin *apud* Cardoso, 2007).

Os eventos e datas comemorativas que embalam o cotidiano 'em terra' não são todos presenciados pelo embarcado. Aniversários, celebrações, reuniões rotineiras, aulas em cursos e universidades só podem ser acompanhadas na quinzena de não trabalho. Em compensação, outras atividades ocuparão o tempo do embarcado, atividades estas ligadas à especificidade do trabalho em plataforma: o *briefing*, a *reunião de segurança*, o *dia da troca de turma* e o *dia de treinamento*.

O *briefing* é uma pequena palestra pela qual os recém-embarcados recebem as últimas notícias da plataforma, representado a porta de entrada para todos os embarcados. Para os novatos, é o primeiro contato *in loco*, embora

teórico, com o tipo de rotina que vai caracterizar seus dias a bordo. Para os veteranos, estabelece a passagem do 'não trabalho' para o 'trabalho', ressaltando o fato de que, a partir do momento em que o *briefing* termina, eles estarão de volta a sua rotina de trabalho. Dessa forma, ele é tanto um rito de separação do cotidiano externo à plataforma, bem como um rito de agregação dos recém-chegados ao cotidiano embarcado.

Já a *reunião de segurança* (ou palestra de SMS, nas unidades Petrobrás) cumpre a tarefa de reforçar os alertas de segurança, visando evitar que acidentes se repitam entre os embarcados. As reuniões de segurança têm sempre um dia e um horário específico para acontecer.

O '*dia de treinamento*', ou '*dia do alarme*', como é popularmente chamado ocorre semanalmente. Neste dia, os alarmes de emergência são acionados para verificar seu funcionamento. Ao soar do alarme, todos devem vestir seus coletes salva-vidas e se dirigir para sua baleeira¹⁰, relembrando, assim, as técnicas e procedimentos que devem ser realizados em caso de emergência.

Estes eventos são formalmente instituídos, cumprindo as exigências das normas de segurança. Eles são ministrados pelo técnico de segurança e outras pessoas que ocupem cargos relacionados a segurança e alguns em postos de autoridade. Entediados, os embarcados acompanham estas reuniões para evitar futuras sanções institucionais. Em algumas plataformas, o *dia de treinamento* e a *reunião de segurança* acontecem após o expediente de trabalho, ocupando, assim, parte do tempo de não trabalho. Assim, mesmo o tempo de não trabalho está sujeito a normatizações imperiosas que restringem a possibilidade dos indivíduos gerirem seu tempo de não trabalho como gostariam.

O '*dia da troca de turma*' é o divisor de tempo mais esperado. Ele é o dia em que um grupo de profissionais '*sobe*', enquanto outro, que completou catorze dias embarcados, '*desce*'. Além de marcar o dia que uma turma embarca e a outra desembarca, o '*dia da troca de turma*' também significa que os que ficam terão apenas mais sete dias de embarque. Entre os embarcados, quando o desembarque de uma turma se aproxima, há o costume de dizer ao companheiro:

¹⁰ Nome dado aos botes salva-vidas.

“*não vejo a hora de te ver pelas costas*” ou ainda “*você não vai embora não?*”. Tais frases soariam desagradáveis, mas, em tom de brincadeira, elas expressam uma contagem de tempo que tem como referência as partidas e as chegadas, acompanhadas de muita expectativa tanto para os que vão, os chegam, bem como para os que permanecem.

Enquanto os profissionais que trabalham costumeiramente de segunda a sexta anseiam pelo fim de semana, os embarcados esperam o dia da troca da sua turma, que seria a sua ‘sexta-feira’ para, então, desfrutar os seus catorze dias de ‘fim de semana’. Enganam-se aqueles que alimentam a crença que estas duas semanas de ‘fim de semana’ ou seja, de não trabalho embarcado, são de total descompromisso e tempo livre. Devido sua temporalidade alternativa, dividida em quinzenas, o embarcado tenta recuperar o tempo passado na plataforma na sua quinzena desembarcada, ao mesmo tempo em que está localizado em um determinado tempo presente. Isto significaria tentar viver duas quinzenas em uma, 30 dias em 15.

O sentimento de perda de tempo, expresso em frases como ‘*aqui o tempo pára*’ quando embarcado, está associada a outro sentimento, quando ‘em terra’: nela, os petroleiros têm experiência de um ‘tempo’ distinto, simbolizado pela sua reintegração a sociedade mais ampla, marcada pela diversidade de atores e atividades, e possibilidades de ação. Tal multiplicidade gera o sentimento de que o tempo desembarcado passa mais rápido. Assim, o embarcado se vê ‘perdendo’ seus dias, ou sentindo que o ‘tempo pára’ quando ele ingressa na plataforma. Quando sai dela, ele se sente um descompasso em relação as pessoas ‘em terra’, pois, além de ter vivido um ‘tempo’ mais lento, ao desembarcar ele sente que não apenas tem que recuperar o que passou, como também viver o tempo, para ele, acelerado, da sociedade egressa.

Mesmo desenvolvendo uma temporalidade particular, o embarcado não se esquece da noção de tempo que as pessoas ‘em terra’ utilizam. Ele está sempre agindo uma dupla temporalidade, levando em consideração sua vida embarcada, sem, no entanto, se esvaziar de sua familiaridade com o ‘tempo de terra’. Para os embarcados, quando eles estão na plataforma, ‘*todo dia é segunda-feira*’. De fato,

seria impossível uma quinzena inteira composta apenas por segundas-feiras, uma vez que a passagem do tempo convencionada pela sociedade moderna estabelece a divisão deste em sete dias distintos a cada semana, sendo cinco dias tradicionalmente dedicados ao trabalho e estudos, enquanto os dois últimos dias, o fim de semana, são para o não trabalho. Neste sentido, a segunda-feira é tratada como um dia enfadonho, representado como o retorno aos cinco dias da semana dedicados ao trabalho. Os embarcados, embora tenham compartilhado desta representação dos dias da semana durante toda sua existência, eles aprendem, que na plataforma a associação entre fim de semana e não trabalho não se ajusta com sua experiência embarcada. Todos os dias embarcados serão dias de trabalho.

Os embarcados não são os únicos a passar pelo processo de adaptação que engloba o fato de trabalhar embarcado. Afinal, o trabalho embarcado, longe de consistir apenas numa forma de atividade econômica, é um modo de vida, construindo uma maneira particular de ver e viver a realidade. Portanto, a vida embarcada envolve tensões e expectativas, que terão que ser administradas pelo embarcado, bem como seus amigos, familiares e as pessoas do seu convívio direto que precisam lidar com a presença/ausência do embarcado. Embora não estando diretamente ligadas à uma plataforma de petróleo, estas pessoas acompanham de perto o processo de inserção do novo embarcado nesta instituição total.

“A família lembra da gente com saudade. Eles vêem fotos... Parece que a gente morreu por quinze dias. Depois, voltamos a vida”. Luana, nutricionista

Embarques e desembarques envolvem, pois, tensões, euforia, angústias e alegrias. Estes divisores de quinzenas são sempre acompanhados por sentimentos fortes, traduzidos nas expressões daqueles que chegam e daqueles que partem. Os dias que antecedem ao embarque são marcados pela tensão, pois, em breve, os laços afetivos e as relações sociais no continente serão substituídos pela sociabilidade desta ilha de petróleo. Esta expectativa é a chamada ‘*tensão pré-embarque*’. Depois de chegar à plataforma, o tempo deixa de ser uma espera progressiva pelo dia de embarque. A contagem, agora

regressiva, passa, então, a contabilizar os dias que faltam para o desembarque. O dia de desembarque representa, sem dúvida, o ápice mensal da euforia, porque é visto como a libertação da clausura, conseqüentemente, um descortinar de todas as possibilidades reprimidas durante o período de reclusão. A alegria é visível nos olhos daqueles que estão perto de desembarcar.

Neste sentido, o tempo, entre os embarcados, é dotado de uma conotação psicológica, tendo como referência a proximidade – ou distância- do dia de desembarque. Além disso, como o passar dos anos, muitos embarcados se recordam dos planos que alimentavam, quando mais jovens, de, um dia, pararem de embarcar. Quando eu converso com pessoas que embarcam há vinte anos, eles sempre dizem que tinham planos, quando mais jovens, de parar de embarcar. Porém não encontraram em ‘terra’, as mesmas condições salariais que embarcando. *“Passei dez anos da minha vida embarcado”*, afirma um petroleiro. A sensação de que vive-se mais embarcado, e passa-se mais tempo com outros embarcados do que com a própria família incomoda a muitos. Esta sensação é alimentada pela limitação tanto da ação, como com a restrição de encontrar outros co-participantes de atividades. No entanto, todas as percepções desagradáveis em relação à vida embarcada são amenizadas pelas condições salariais.

Espaços, Lugares e Distâncias: a Morfologia da Plataforma

Os indivíduos entram em contato com o espaço através de elementos simbólicos, criando sistemas de classificação de lugares e das pessoas dentro e fora deles. Estes sistemas classificatórios podem se manifestar como valores individuais, como o nosso sentido de espaço privado, contrapondo-se ao espaço público, ou ainda como valores compartilhados por um grupo ou população que, ao definir seu espaço, define quem pertence ou não ao seu grupo (Hall, 1990). O espaço é transformado pelos indivíduos e grupos, que, através do hábito, da memória, do temperamento e da associação convertem “espaços” em “lugares”. Assim, o lugar é permeado por elementos sociais e culturais dos grupos que

habitam nele (Briggs,1971). Uma cidade, por exemplo, é um espaço composto por diversos lugares. Desta maneira, uma vez é habitado por indivíduos, o espaço da plataforma será ocupado por estes, levando em consideração os símbolos que estão em jogo em suas relações, sejam elas de poder, amizade, trabalho, lazer. Portanto, há diversos lugares na plataforma e, seria impossível estudá-la sem levar em consideração sua delimitação espacial.

As distâncias não são apenas delimitadas, vistas e sentidas espacial, mas também socialmente. Um determinado grupo de indivíduos ocupa um espaço, que recebe classificações e valorações, tornando-se lugares. Uma sociedade complexa é formada por diversos lugares. Cada lugar apresenta uma determinada distância em relação aos outros vários lugares que compõem aquele espaço, referindo-se tanto ao lugar que o grupo habita, assim como à organização do grupo em si, já que os indivíduos a ele pertencentes buscam diferenciar os seus dos estranhos. Portanto, enquanto a primeira distância diz respeito a uma distância geográfica, a segunda trata de uma distância não-objetiva, estabelecida pelo grupo, ou seja, uma distância social.

Para compreender as classificações que os membros da plataforma operam é necessário, reconhecer a distinção que se faz entre quem trabalha no '*casario*' e quem trabalha na '*área*'. O '*casario*' engloba as áreas fechadas da plataforma, onde se localizam os camarotes, o refeitório e os escritórios. A '*área*' é composta pelos espaços abertos, onde ocorrem as atividades industriais mais intensas. Assim, profissionais que trabalham no '*casario*' e na '*área*' são diferentemente classificados.

O lugar onde são executadas as tarefas de trabalho, somado às áreas anteriores, contribui para a definição das interações sociais que ocorrerão durante a quinzena embarcada. A maior parte do tempo do embarcado é dedicado ao trabalho, portanto, este apresenta uma preponderância também na relação entre os indivíduos. Além disso, os embarcados atribuem valores ao trabalho, tanto por ele praticado quando dos outros. O valor conferido a determinada atividade está associado à remuneração a ela atribuída, de um lado e o lugar social ocupada por esta atividade na hierarquia das atividades embarcadas, por outro. Neste sentido,

o lugar de trabalho também é permeado por classificações e valorações das atividades e daqueles que as praticam.

Os *'homens de área'* são os funcionários que executam suas atividades ligadas principalmente ao transporte e carregamento de carga. Como sua denominação bem expressa, seu local de trabalho é a *'área'*. Há variadas *'frentes de trabalho'* desempenhadas na *'área'*, no entanto, nem todos são denominados como *'homens de área'*. No entanto, as tarefas executadas na *'área'*, em sua maioria, exigem grande esforço físico e envolvem altos níveis de periculosidade. Nas plataformas pertencentes à Petrobrás, os *'homens de área'* são majoritariamente funcionários terceirizados.

Os profissionais que trabalham na *'casario'* desenvolvem atividades com um perfil distinto daquelas praticas pelos *'homens de área'*. Seu trabalho exige pouco esforço físico e são, em sua maioria de natureza burocrática e/ou chefia. Eles são os responsáveis por liberar as frentes de trabalho e fiscalizá-las e passam grande parte do seu tempo no *'casario'*, no seu escritório. Muitos deles ocupam posições de chefia ou de coordenação. Os profissionais do *'casario'* ocupam uma posição privilegiada na hierarquia social dos embarcados, com exceção dos funcionários da hotelaria. Responsáveis pela manutenção da limpeza e o preparo dos alimentos, embora seu trabalho seja exercido no casario, suas atividades são desprestigiadas e pouco valorizadas monetária e socialmente. Ao remeter o serviço doméstico, as atividades dos profissionais da hotelaria são consideradas triviais (Abreu & Sorj, 1993).

Essa hierarquização dos profissionais embarcados segue a lógica das instituições modernas ocidentais, que diferencia cabeça e mão, ou seja, o trabalho intelectual do trabalho manual. Enquanto o trabalho intelectual é considerado a mais preciosa das atividades, apresentado uma valorização sem igual, o trabalho manual é dito como inferior e atrasado¹¹. Assim, quando embarcado, as dimensões do tempo de trabalho e não trabalho e os lugares ocupados pelos

¹¹ Em sua obra "Como as instituições pensam", Douglas (1998) faz a seguinte citação: "Na moderna sociedade industrial, a relação análoga da cabeça com a mão foi usada frequentemente para justificar a estrutura de classe, as desigualdades do sistema educacional e a divisão entre o trabalhador manual e o trabalhador intelectual. A analogia compartilhada é um instrumento para legitimar um conjunto de instituições fráguas.". (Shapin & Barnes; 1976).

indivíduos e seus grupos delimitam as interações sociais na plataforma entre pessoas que têm o horário de trabalho parecido e circulam pelas mesmas áreas, formando-se, assim, uma morfologia dos lugares e das pessoas, uma dinâmica entre os grupos que se assemelha nas diversas plataformas: de um lado, reúnem-se aqueles que trabalham no 'casario'; do outro, os que trabalham na 'área'.

Os corredores são fundamentais na plataforma, uma vez que, mais que ligar lugares, eles unem espíritos. É na sua extensão que os diversos embarcados têm a oportunidade de ver uns aos outros. A rotina do trabalho delimita os encontros, restringindo as interações sociais entre determinados indivíduos que compartilham das mesmas atividades laborais. Porém, os corredores proporcionam encontros-surpresa. Encontros que não ocorreriam em outras circunstâncias, senão pela passagem. Durante o expediente, as conversas de corredor relaxam, acalmam e divertem, transportando os interlocutores para um ambiente amistoso; nas horas de folga, revigoram e confortam os ânimos cansados, após mais um dia de trabalho longe de casa. Além disso, o refeitório é o lugar que revela muito sobre a organização social da plataforma. Mais do que um local para realizar as refeições, este é o lugar onde fica visível a divisão em grupos, apresentada pela disposição das pessoas no seu interior.

A distância social delimita onde cada indivíduo está apto a circular, sem sofrer sanções simbólicas, de acordo com o grupo ao qual está vinculado, ou que aparenta estar vinculado. Cada indivíduo define até que ponto o outro pode avançar na intimidade, ou seja, pode diminuir o halo social. Esta distância entre os indivíduos determina o lugar social de cada um. Cada lugar ocupado vem acompanhado de uma espécie de comportamento esperado. Caso esta expectativa seja quebrada, aquele indivíduo que não alcançou o comportamento esperado poderá ficar sujeito a constrangimentos ou sanções formais (advertência escrita, perda do emprego) ou morais (comentários maledicentes, piadas ridicularizantes, olhares repressivos).

Interações e a Formação de Grupos Primários

Toda sociedade é construída com base em divisões. Embora sendo uma sociedade artificial, no sentido de não haver ninguém nascido em seu território, a plataforma também apresenta suas divisões, manifestas numa hierarquia interna que distingue prestigiados e desprestigiados. A divisão do espaço age na direção de manter a distância tanto espacial quanto social. A localização dos indivíduos nas instalações da plataforma delimitará grande parte das relações sociais às quais participarão, assim como aos indivíduos que conhecerão nessas relações. A delimitação do lugar de trabalho em oposição ao do não trabalho acaba contribuindo para a formação de grupos mais ou menos coesos, que compartilham de hábitos semelhantes devido, principalmente à função que desenvolvem e à rotina que compartilham. A amplitude do espaço acessível à circulação do embarcado reflete o status que cabe à sua função dentro da organização social, de um lado, e as relações sociais estabelecidas por ele, desde seu ingresso na plataforma, do outro. Assim, se, por um lado, a pessoa exerce uma função de pouco prestígio, na hierarquia da plataforma, o que restringiria sua circulação pelas salas e corredores, por outro, essa limitação poderia ser, em parte, minimizada pela formação de laços de conhecimento, consideração, ou amizade, com pessoas que circulam por outros lugares da plataforma.

O lugar físico reservado a cada residente na plataforma, muito bem definido desde a sua chegada à instituição. Embora não haja nenhum padrão oficialmente estabelecido este alojamento, existe, a tradição de manter os trabalhadores agrupados segundo a empresa à qual estão vinculados; segundo a função lhes cabe desempenhar e o seu respectivo grau de escolaridade. O camarote é o *lócus* dos primeiros contatos e conversas, e, desse modo, a experiência pessoal do novato, na plataforma, tenderá a ser fortemente influenciada pela experiência do grupo, ao qual acaba de ser incorporado. Os grupos de profissionais tendem a manter certa coesão, tratando de envolver os novos participantes em suas brincadeiras, piadas, conversas, em suma, impregnando-os com os valores, opiniões e modos do grupo.

O grupo primário inicial na trajetória do novato de embarque é composto por membros do grupo secundário que lhe demonstram alguma receptividade ou simpatia. Outros grupos primários podem ser criados ao longo dos embarques sucessivos, envolvendo pessoas que não mantenham entre si relações formais de trabalho. Essas associações por afinidade são constituídas durante o horário de não trabalho, quando os embarcados têm a chance de interagir com outras pessoas, além dos seus companheiros de trabalho. Nenhum laço de afinidade, no entanto, superará aquele que reúne indivíduos que participem dos mesmos grupos primário e secundário.

Além do suporte emocional, o grupo primário ajuda o novato a assimilar a cultura do embarcado. Todo grupo constrói sua maneira de hierarquizar e distinguir os membros do seu grupo e os que estão fora dele. O lugar por onde os indivíduos andam durante o dia contará muito para que eles conheçam outros residentes. Uma pessoa que trabalha no convés de produção terá mais oportunidades de falar com outro funcionário do convés do que com alguém que trabalha na praça de máquinas. Esta lógica se consolida de tal forma que, ao se tornarem primários, os grupos tendem a acentuar o seu caráter fechado, mantendo-se unidos, tanto quanto possível, nas horas de trabalho e no horário de não trabalho. A partir daí, o ingresso de novos membros só se torna possível mediante a aprovação do grupo. No entanto, o mesmo fator que leva a criação de laços de afinidade, pode ser um agravante às relações de conflito ou inimizades.

Neste sentido, o camarote, mais do que o lugar da moradia e descanso, é um elemento [uma instância de] identificador [socialização] dos recém embarcados. Quando alguém muda de camarote, esta mudança é ocasionada por dois possíveis motivos: a falta de vaga no camarote onde costumava se alojar, ou a mudança de função na plataforma. Em ambos os casos, tal mudança é vista com certa desconfiança. No primeiro caso, a mudança é de cunho temporário, por isso os indivíduos se consolam sabendo que, talvez ainda naquele embarque, voltarão ao seu antigo camarote. No segundo caso, a mudança de camarote é duradoura, pois resulta de uma mudança de função ou de empresa. Quando alguém muda de empresa, deixará de ocupar aquele camarote, para se juntar à

sua nova equipe de trabalho. No caso dos funcionários concursados, a mudança de camarote corresponde a uma mudança de função.

A consequência dessas mudanças, tanto de camarote, como de função (ou de empresa) é que os indivíduos terão de enfrentar, além da transformação de sua atividade profissional, a tarefa de criar (ou aprofundar) outras redes de relações, na medida em que se vêem obrigados a dividir seu espaço de trabalho e de lazer com outras pessoas, que nem sempre são as mesmas com as quais conviviam anteriormente. Além disso, formalmente inseridos num outro grupo, que tem seus próprios valores, normas internas e regras de convivência, esses indivíduos terão de aprendê-las com os seus novos companheiros de equipe, adquirindo, por assim dizer, uma nova forma do 'viver embarcado'. Concomitantemente, as suas relações com o grupo ao qual pertenciam anteriormente irão sofrer um progressivo esfriamento, em virtude do tempo que terá que investir no seu novo grupo.

A Classificação de Pessoas: o caso dos 'Peões' e As Mulheres Embarcadas

A classificação de lugares e o estabelecimento de fronteiras grupais são elementos importantes na classificação das pessoas. O prestígio atribuído aos trabalhadores que exercem tarefas de cunho intelectual contrapõe-se ao estigma associado aos que desenvolvem atividades braçais. O '*homem de área*', o funcionário que ocupa a base da hierarquia social, responsável por grande parte do trabalho braçal, é associado ao estigma do '*peão*'. O termo pode adquirir variadas conotações, porém, no primeiro momento, ele está estreitamente associado ao lugar onde a pessoa trabalha e o tipo de função que executa. Mais do que designar um trabalhador braçal, no entanto, este signo lingüístico se refere a uma determinada posição das pessoas dentro da hierarquia da plataforma. Ser '*peão*' significa ser, de algum modo, inferior, seja em termos hierárquicos, no grau de escolaridade, no prestígio conferido pela atividade exercida, na remuneração pelo seu trabalho. A palavra '*peão*' tem uma conotação negativa, sendo empregado como sinônimos para pessoa não-instruída, ignorante, ou rude.

Quando *'peão'* é utilizado no sentido de *'homem de área'* é possível dizer que há tanto *'peão'* concursado como contratado. Os *'peões da Petrobrás'*¹² seriam aqueles trabalhadores da Petrobrás que trabalham na *'área'*, executando tarefas de manutenção ou operação. Os funcionários da Petrobrás que se autodenominam *'peões'* são técnicos de manutenção ou operadores que estão há pouco tempo no quadro da empresa. Eles não ocupam cargos de chefia, por isso devem cumprir ordens dos dirigentes, assim como os contratados. Como seu trabalho se caracteriza pela execução, e não pela fiscalização de tarefas, os *'peões da Petrobrás'* estariam num lugar muito parecido, dentro da hierarquia, daquele ocupado pelos técnicos das empresas contratadas. O termo *'peão'*, nesse caso, é utilizado para se referir àqueles que efetuam trabalho braçal.

Por outro lado, esse termo é também utilizado para designar funcionários que recebem um salário baixo. Neste sentido, outros trabalhadores da plataforma poderiam ser incluídos entre os *'peões'*. Nenhum embarcado ousaria chamar um funcionário que trabalha no casario de *'peão'*, pois o trabalho no casario é representado, com exceção do trabalho da hotelaria, como possuindo uma posição superior na hierarquia da plataforma. Por isso, o termo, embora utilizado em diversos contextos, é indicativo de uma posição hierárquica inferior, ou designa uma forma de comportamento negativa.

A utilização do termo *'peão'* supera, portanto, a relação das pessoas com a sua atividade profissional. *'Peão'* diz respeito a um status inferior, estigmatizando: aqueles que possuem pouco – ou nenhum – prestígio (ou autoridade) dentro da instituição, sendo, portanto, mais vulneráveis às sanções. Aos *'peões'* são destinados os piores camarotes (sem televisão) e os últimos horários de almoço. O emprego do termo é sempre pejorativo. Embora sua definição nem sempre seja clara, esta palavra é empregada para caracterizar uma forma de conduta marcada pela ignorância e indisciplina. Há um ditado recorrente entre os profissionais embarcados que afirma que:

¹² Vide a comunidade virtual em www.orkut.com, intitulada “Peões da Petrobrás”.

“Peão é o que mais se aproxima de gente: tem perna, igual gente; braço, igual gente; boca, igual gente, mas não é gente”

ou ainda

“Deus criou o homem; o diabo criou o peão.”

Difícilmente, um contratado chamará um funcionário concursado de ‘peão’, mesmo que ambos façam o mesmo tipo de trabalho. Utilizar este termo explicita uma relação de subordinação entre contratados e concursados. Os primeiros lançam mão dessa classificação para se destacar, enquanto os últimos, logo que ingressam na plataforma, são atingidos pelas normas destinadas aos ‘peões’, enfrentando a deterioração de sua identidade. Como ‘peão’, o indivíduo está mais sujeito às sanções institucionais e morais, que limitam sua atuação como sujeito autônomo. São, portanto, eles que mais tempo necessitam para amenizar os impactos da vida embarcada, através de conexões e laços de amizade.

A composição social das plataformas de petróleo apresenta uma característica preponderante: a maciça presença masculina. Fazer uma análise qualitativa das interações entre os trabalhadores embarcados sem levar em consideração as questões de gênero seria negligenciar um aspecto que influencia fortemente o cotidiano de homens e mulheres embarcados. Os impactos na subjetividade vivenciados por aqueles que ingressam no mercado de trabalho petrolífero apresentam certas especificidades no caso feminino. Além de aprender viver entre ‘terra’ e ‘mar’, as embarcadas precisam conhecer os papéis a elas atribuídos, bem como as expectativas sociais que permeiam os gêneros masculinos e femininos. Compreender a mulher embarcada envolve pensar na maneira como os homens as recebem e as tratam.

No cotidiano embarcado, as mulheres são tratadas com um certo zelo por uns e volúpia por outro. Ou ainda, uma mistura dos dois. Os primeiros, desenvolvendo algum tipo de simpatia por algumas das embarcadas e tratando-as como filhas, tentam alertá-las das intenções dos outros embarcados. Os segundos, logo de início não escondem as conotações sexuais em seu comportamento e sua aproximação. Já os últimos, aproximam-se como pseudo-amigos na tentativa de conquistar a confiança de seu alvo para, em seguida,

tentar algum tipo de envolvimento sexual. Embora não mencionados anteriormente, há aqueles que vêm no contato com as mulheres uma forma de obter prestígio entre outros homens, principalmente se a mulher ocupar um lugar importante na hierarquia social da plataforma. Neste universo imensamente masculinizado, ter mais ou menos contato com as mulheres pode significar sinal de virilidade: quanto mais mulheres o indivíduo consegue envolver em suas conversas, mais 'homem' ele será considerado.

Em contrapartida, se para os homens ter muito contato com as mulheres é considerado positivo, para as mulheres ter muito contato com os homens pode parecer um desvio. A 'mulher respeitada' deve ser recatada, discreta, simpática, mas restrita ao seu lugar de 'mulher embarcada'. Ser uma mulher e não apresentar tais características pode representar o risco de ficar 'mal falada'. Tal iminência exige que a embarcada seja extremamente cautelosa em cada passo, evitando, por exemplo, conversar sempre com as mesmas pessoas: "*Se você sentar perto do mesmo homem duas vezes, na hora da janta, já vão dizer que você tem um caso com ele*", me afirmou uma operadora de rádio. As mulheres precisam, pois, manter uma severa vigilância sobre o seu comportamento. Sendo poucas, são mais visíveis aos olhos dos outros residentes.

Um aspecto que continua presente em profissões predominantemente masculinas é a presença feminina sendo vista com conotações sexualizadas. Swerdlow (1997) menciona a sexualização das relações e do local de trabalho. Assim como na sua experiência de campo, onde uma nova mulher no ramo de transportes gerava a curiosidade dos outros funcionários, na plataforma a presença feminina também desperta olhares e comentários sussurrados. A autora afirma que a primeira informação que os homens buscavam sobre as novas funcionárias era seu estado civil, geralmente escamoteada por perguntas sutis, como "o que seu marido acha de você fazer esse trabalho?". Além disso, a sexualização do espaço de trabalho pode afetar negativamente o desempenho profissional das mulheres.

A ocupação do espaço pelas embarcadas ocorre de uma maneira específicas: grande parte das mulheres embarcadas trabalham no '*casario*', que

corresponde ao lugar na plataforma que remete à casa, o espaço doméstico. Por outro lado, a 'área' está relacionada com o trabalho exaustivo e a imprevisibilidade que lembrariam a 'rua', o espaço público. Há uma predominância de embarcadas em atividades desenvolvidas no 'casario', principalmente na hotelaria, responsável pela limpeza e alimentação. O número de mulheres em áreas técnicas mantém-se pequeno, que, em sua maioria, ingressa no ramo *offshore* através de concurso público.

Assim, uma divisão sexual do trabalho vai se definindo entre os/as embarcados/as da seguinte forma: as mulheres são reunidas em atividades 'não-essenciais' e os homens nas atividades 'essenciais'. Esta classificação (essencial *versus* não essencial¹³) explicita a lógica de valorização às funções ditas masculinas e femininas. As atividades 'não-essenciais' são aquelas que remetem ao serviço doméstico (limpar a casa, cozinhar, lavar roupa), realizados majoritariamente e historicamente por mulheres. Assim, a mulher exerceria sua feminilidade cuidando dos afazeres domésticos, enquanto aos homens cabem todo "trabalho pesado" e "qualificado", ou seja, o único trabalho que realmente é considerado "trabalho". Na plataforma, esta classificação se imprime na divisão entre o casario, o local das acomodações, e a área, todo espaço das atividades industriais.

As embarcadas que ingressam em áreas técnicas, áreas tradicionalmente ocupadas por homens, enfrentam dilemas peculiares de mulheres em profissões masculinas. Nestas carreiras, as mulheres sofrem, inicialmente, certa resistência de seus companheiros de trabalho, sobretudo os mais velhos. Sendo consideradas inapropriadas para o "trabalho pesado", as técnicas terão que superar as expectativas negativas, desconstruindo a crença que as áreas técnicas são exclusiva a homens. Para isso, elas deverão provar sua competência

¹³ Na primeira plataforma onde realizei trabalho de campo, um coordenador me relatou que, naquela unidade, havia uma política de incorporação de mulheres a certas atividades. Segundo ele, a chefia reconhecia a importância de ter mais mulheres a bordo, por isso, eles incentivam que mulheres ingressem na plataforma, no entanto, em ramos de trabalho específicos. A recepção e o controle do rádio, por exemplo, eram atividades preferencialmente ocupadas por mulheres, por serem atividades 'não-essenciais', como as aulas de inglês e a prática de exercícios físicos. O motivo para tal política é que a presença feminina na plataforma garantiria um ambiente mais ameno, pois estimularia um melhor comportamento dos homens. Assim, as mulheres nesta plataforma eram taifeiras, nutricionistas, operadoras de rádio, recepcionista, professoras de inglês e professoras de educação física.

profissional, superando sua “condição feminina”, que delimita seu campo de ação ao ambiente domiciliar. Concomitante ao processo de superação de tais expectativas, a profissional técnica precisa manter-se atenta às regras e normas morais que avaliam constantemente o comportamento feminino. Estas normas e regras se materializam em olhares, fofocas e piadas de homens e mulheres embarcadas.

Assim, o lugar físico e social se confunde. A participação majoritária de mulheres em profissões ligadas às ditas “vocações” femininas, reduz sua atuação a atividades mal-remuneradas e pouco valorizadas socialmente, contribuindo para sua inserção na base da hierarquia social dos embarcados. Por outro lado, estas atividades também restringem seu campo de locomoção, limitando-as ao casario, ou seja, o ambiente embarcado que remete a casa. Aventurar-se aos perigos da rua, ou seja, da área, parecerá curioso, ou suspeito, como no meu caso na ‘pracinha’. Manter-se “em casa” em um espaço já confinado, como uma plataforma de petróleo, assevera a rotina, que faz com que todos os dias parecem iguais, aumentando a sensação de que o tempo não passa. Além disso, o trabalho no ‘casario’ é considerado mais fácil, já que não enfrenta o sol, a chuva, o vento, a maresia.

Este desgaste, originado pela rotina, é aprofundado pela restrição da locomoção. O confinamento afeta todos os embarcados, porém, para as mulheres que trabalham no casario este confinamento é duplo: elas não estão apenas afastadas do mundo exterior, mas também, dentro da plataforma, estão afastadas da ‘rua’. Mesmo aquelas (poucas) mulheres que trabalham na área, elas têm a experiência de que trabalhar na área, ao terminar seu expediente, são impelidas a se enclausurarem em seus camarotes, para evitar qualquer tipo de mal-entendido. No horário de não trabalho, a possibilidade das mulheres circularem pelas áreas de lazer é severamente controlada pelos olhares de seus companheiros de plataforma, agravando os obstáculos impostos à sua circulação. Assim, mesmo o casario é subdividido entre áreas públicas e privadas, ficando reservado às mulheres apenas seu camarote como seu lugar.

Considerações Finais

A vida cotidiana numa instituição total apresenta certas peculiaridades que exercem grandes impactos sobre os indivíduos que dela fazem parte, por um tempo mais ou menos longo. Segundo Goffman, uma instituição total não apenas reúne, mas concentra, no seu âmbito, uma extensa gama de atividades, que inclui as atividades de trabalho, lazer e repouso. Nela, os indivíduos são forçados a compartilhar o mesmo espaço com aqueles que serão também, forçosamente, seus parceiros nas diversas atividades desenvolvidas dentro da instituição. Neste sentido, a instituição total é fechada.

Os indivíduos que ingressam numa plataforma têm como objetivo desenvolver uma atividade profissional em troca de uma remuneração. O trabalho é, neste sentido, o seu ganha-pão. Ao se tornarem membro desta instituição total, no entanto, eles se deparam com limitações quanto à locomoção, comunicação com o mundo exterior e, também, quanto à ação, pois seu desempenho, como atores em diversos papéis, sofre severas alterações.

Esses aspectos restritivos exercem sobre os indivíduos uma pressão psicológica, pois, qualquer falha em alguma dessas dimensões tenderá a afetar, em maior ou menor grau, toda a sua carreira dentro da instituição. Além disso, ao ingressar na plataforma, os embarcados são, em parte, destituídos de elementos que os diferenciam dos outros, ou seja, daquilo que Goffman chama de 'estojo de identidade'.

Nesta sociedade artificial, os indivíduos são organizados em grupos, de acordo com critérios de afinidades pessoais ou profissionais. Inseridos nesses grupos, eles operam as classificações das pessoas e dos lugares, na sua dimensão física (espacial) e social (moral). Tais classificações são muito reveladoras da "cultura" do embarcado, marcada, fortemente, pelas relações hierárquicas, que permeiam seu cotidiano, nas quais se combinam variáveis diversas, como, por exemplo, o tipo de trabalho, o pertencimento institucional, a procedência regional, o gênero, a função, a autoridade, o grau de escolaridade, a

afiliação religiosa, e a amizade. Todas elas definem critérios de inclusão ou exclusão, sendo, portanto, marcadores de fronteiras grupais.

A Plataforma, como outras instituições totais, apresenta uma lógica interna que rege a conduta daqueles que nela ingressam. A questão central desse trabalho é tratar do espaço e do tempo como esferas onde os valores e normas implícitas se revelam, interferindo na experiência que os indivíduos têm da instituição total. Assim, um funcionário pode adorar o trabalho embarcado, enquanto outro pode detestá-lo. Estas opiniões distintas ultrapassam fatores pessoais e psicológicos, sendo elas delimitadas em grande parte pela forma como os indivíduos são recebidos na instituição total, de acordo com o grupo a qual estará inserido.

Apesar de todos os aspectos distintivos dos grupos e indivíduos residentes, há um fator que abrange a vida dos embarcados: todos criam uma maneira distinta de viver, dividindo sua existência entre dois mundos – a plataforma e a terra. Na medida em que os indivíduos vão se adaptando ao cotidiano embarcado, aprendendo suas normas e regras, sua estadia em terra poderá ser intensamente influenciada pela “cultura” aprendida na plataforma. Em último caso, os indivíduos correm o risco de “desaprender” a viver em terra, sentindo-se incômodos quando são levados a permanecer em terra por um período maior daquele previsto pela quinzena de não trabalho. Quando está em terra, o profissional embarcado deseja fazer todas as coisas que gostaria de fazer durante seu período na plataforma, porém foi impossibilitado. Nesta tentativa de reviver o tempo perdido, o desembarcado, em alguns casos, passa a sofrer um esfriamento dos laços familiares, quando seu desejo é estar na rua, livre para atuar atividades distintas com diferentes co-participantes. Por outro lado, quando o desembarcado tem como maior desejo estar com a família, a maior parte do seu tempo, sua família pode estranhar sua presença, chegando a ponto de esperar ansiosamente pelo dia em que voltará a embarcar.

A temporalidade do profissional embarcado é diferente da temporalidade das pessoas em terra, por isso, ao desembarcar, ele, muitas vezes, fica sozinho, porque todos os seus amigos, familiares e conhecidos estão ocupados com suas

atividades cotidianas. Os catorze dias de não trabalho dão, portanto, a ilusão de que o indivíduo poderá reviver o tempo gasto na plataforma, aproveitando-o para viajar e se divertir. Porém, o desembarcado se depara com a solidão, agora, em terra, já que todos, ao seu redor, estão inseridos numa atividade rotineira, e, por fim, acabam não aproveitando sua quinzena 'em terra' por falta de companhia. Além disso, as pessoas 'em terra' não compreendem a euforia do desembarcado, que deseja fazer o máximo, no menor prazo de tempo possível, para alimentar essa esperança de recuperar o tempo perdido.

Neste sentido, uma vez inserido numa instituição total, o indivíduo vai passar pelo estranhamento, em face dos outros, pois a vida embarcada imprime um caráter no indivíduo. Por outro lado, o embarcado é reconhecido pela sua agitação e pela sua ansiedade em aproveitar cada segundo em terra, tornando-se um estranho entre as pessoas do continente. Assim, quanto mais adaptado estiver o indivíduo à sua vida de embarcado, tanto mais há de estranhar o desembarque.

"Eu sou mais feliz embarcada." A. C. O

Referências Bibliográficas:

BOURDIEU, Pierre; A dominação Masculina, Rio de Janeiro; Bertrand Brasil; 2002.

FONSECA, Gênero, Subjetividade e Trabalho, Ed. Vozes, Petrópolis, 2000.

GOFFMAN, Erving; "Manicômios, Prisões e Conventos", São Paulo; Editora Perspectiva; 1996.

HALL, Edward; "A dimensão oculta"; Rio de Janeiro; Francisco Alves Editora; 1966.

HOMANS, George Caspar; "The Small Warship" in "Sentiments and Activities", Londres; Routledge & Kegan Paul; 1962

OLMSTED, M.S.; "El Pequeño Grupo"; Buenos Aires, Editorial Paidós; 1963.

SWERDLOW, Marian; "Men's Accomodations to Women Entering a Nontraditional Occupation: A Case of Rapid Transit Operatives *in Workplace/Women's Place* Dana Dunn (org.), Roxbury Publishing Company, Los Angeles; 1997.