

UnB – Instituto de Psicologia

Pós-Graduação Lato Sensu

Especialização em Psicodinâmica do Trabalho e Clínica do Trabalho

Coordenadora: Ana Magnólia Mendes

Trabalho de Conclusão de Curso

**FORA E DENTRO DO MUNDO. SOFRIMENTO E PRAZER NO
TRABALHO DE MERGULHO PROFUNDO EM REGIME DE
CONFINAMENTO.**

Fabiana Marques da Silva

Brasília, Novembro de 2011.

Este trabalho é dedicado aos mergulhadores que de forma tão solícita e generosa compartilharam comigo suas experiências de vida e trabalho.

E aos trabalhadores, a quem pude oferecer minha escuta ao longo de meu percurso no campo da saúde mental e do trabalho, que me trouxeram até aqui.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO	5
MÉTODO	10
RESULTADOS	11
I- Organização do Trabalho – Intervenções submarinas com mergulho profundo.....	11
II- O trabalho de mergulho profundo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.....	17
• Inteligência Prática, Relações de Cooperação e Reconhecimento.....	17
• Impactos para a Saúde e Estratégias de Defesa.....	22
– Fora e Dentro do Mundo.....	22
– Racionalização, Individualismo/ Não-Cooperação.....	24
–Não Alimentar o Medo – Virilidade.....	26
DISCUSSÃO	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão do curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho traz um estudo sobre a organização do trabalho e sua relação com a saúde mental de mergulhadores profissionais que atuam no mergulho profundo, buscando analisar as relações de sofrimento e prazer no trabalho e a construção de estratégias de defesa utilizadas por estes trabalhadores para compreender sua influência na preservação da saúde, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. O mergulho profundo é uma atividade inserida na indústria petrolífera offshore, desenvolvida em regime de confinamento, sob condições extremas e de alto risco.

O caminho percorrido para alcançar o objetivo central proposto foi descrever a organização do trabalho a qual estão vinculados os mergulhadores; investigar a oportunidade que os mergulhadores têm para utilização da inteligência prática e de mobilização subjetiva no confronto com os riscos de seu trabalho e investigar as marcas na subjetividade deixadas pela experiência de um sujeito que ora está fora, ora está dentro do convívio social e que tem seu corpo perpassado pelos meios de trabalho.

O interesse por este estudo surgiu da experiência de trabalho da pesquisadora na área de saúde da Petrobras, onde têm contato com trabalhadores que atuam em regime de confinamento em plataformas de produção petrolífera, marítimas e terrestres. Tal aproximação com a realidade do confinamento, por meio da escuta dos trabalhadores, suscitou o interesse em conhecer a relação entre subjetividade e trabalho presente no contexto extremo de confinamento/isolamento de uma plataforma. Sendo que, a partir dos estudos teóricos, delimitou-se por um contexto ainda mais específico de confinamento para se pesquisar, o contexto onde atuam os mergulhadores que realizam mergulho profundo junto às plataformas de petróleo, que se configura como uma espécie de confinamento dentro do confinamento.

No âmbito institucional e social, este estudo pode contribuir para a fundamentação de ações de intervenção na organização do trabalho para a promoção da saúde dos trabalhadores, bem como contribuir para a produção de conhecimento em psicodinâmica do trabalho e sobre uma profissão recente no Brasil, ainda sem regulamentação, que merece maiores estudos devido aos riscos extremos envolvidos na atividade.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os estudos de Dejours trazem uma contribuição importante no campo da saúde mental, na medida em que a teoria da psicodinâmica do trabalho entende o trabalho como aspecto central para o equilíbrio psíquico do sujeito. Dejours, atual diretor do Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação do CNAM¹, inicialmente se vinculou à disciplina psicopatologia do trabalho e posteriormente passou a articular os temas saúde mental e trabalho, estruturando a disciplina psicodinâmica do trabalho, segundo a qual “a centralidade do trabalho é percebida na construção da identidade, na realização de si mesmo e na saúde mental – ou mesmo na saúde somática. O trabalho é um gerador de saúde ou, ao contrário, um constrangimento patogênico. O trabalho jamais é neutro, considerado deste ponto de vista, ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação” (Dejours, 2004a, p.138).

A descompensação pode ser psíquica ou somática, em função da estrutura psíquica do sujeito. A partir da noção de sujeito da psicanálise, a psicodinâmica considera que o trabalhador não é passivo diante das pressões e adversidades do trabalho, mas que busca caminhos para compensação a fim de se defender dos efeitos deletérios que a organização do trabalho pode promover sobre sua saúde mental, através das estratégias de defesa individuais ou coletivas.

Entende-se que o sofrimento é condição inerente ao humano, portanto, faz parte do trabalho, sendo que o sujeito busca se proteger da descompensação, numa dinâmica inconsciente através de defesas, alcançando um equilíbrio instável. O estado de normalidade não é o mesmo que estado saudável, para Dejours (1993) “a saúde não é um estado, mas um objetivo que se remaneja sem cessar. Não é uma coisa que se tem ou não se tem, mas que se tenta conquistar e que se defende como a liberdade” (p.104).

De acordo com a psicodinâmica, as relações de trabalho são importantes para a construção da subjetividade do sujeito adulto como um todo, não se restringindo ao espaço de trabalho. Numa direção diferente da psicopatologia do trabalho, Dejours passa a orientar seus estudos no sentido de compreender quais mecanismos psíquicos

¹ CNAM – Conservatório Nacional de Artes e Ofícios, em Paris.

permitem que as pessoas não vivenciem a desestruturação psíquica, apesar das adversidades provenientes da organização do trabalho.

O conceito de trabalho na psicodinâmica está articulado ao conceito de organização do trabalho, que segundo Dejours (1994) é a imposição da vontade de um outro (a instituição) que promove a divisão do trabalho e a distribuição entre os trabalhadores, envolvendo o conteúdo da tarefa e as relações humanas no trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, o conceito de trabalho tem uma dimensão criadora e transgressora, “o trabalho é aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar (...). Mesmo que o trabalho seja bem concebido, a organização do trabalho seja rigorosa, as instruções e os procedimentos sejam claros, é impossível atingir a qualidade se as prescrições forem respeitadas escrupulosamente (...). De fato, existe sempre uma discrepância entre o prescrito e a realidade concreta da situação” (Dejours, 2004b, p.28).

Diante das discrepâncias existentes entre a organização do trabalho prescrita e o trabalho real, o trabalhador realiza seu trabalho na busca por solucionar a defasagem entre estes pólos. Sendo assim, a experiência de trabalhar é sempre perpassada por um fracasso, uma experiência afetiva difícil por envolver sentimento de impotência e frustração. Há duas possibilidades para o sofrimento, este pode ser criador ou patogênico, ele é criador quando mobiliza o sujeito para buscar soluções, transformando a angústia em criação, em sentido, em prazer, quando ocorre a resignificação do sofrimento por meio da inventividade, da engenhosidade. O sofrimento patogênico ocorre quando o sujeito não consegue se mobilizar e utilizar sua criatividade, podendo levar ao surgimento de sintomas e progredir para patologias. Ambos se estruturam de acordo com a dinâmica do reconhecimento (dos pares e hierarquia), ou seja, quando os esforços são reconhecidos o sujeito tem sua identidade fortalecida, levando à realização de si mesmo e quando não há reconhecimento, o trabalhador não consegue transformar o sofrimento em prazer, o qual passa a se constituir como patológico. (Dejours, 2004b).

O acesso a dinâmica do reconhecimento é ponto essencial para que ocorra a sublimação. Como para Dejours (2004b) “(...) trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (p.28), reside nessa lacuna entre o prescrito e o real a possibilidade de

ocorrer ou não a sublimação e a construção da identidade no trabalho. Ao ser reconhecido, o sujeito estrutura sua identidade, sua singularidade no mundo.

O conceito de sublimação na teoria de Freud refere-se ao processo no qual ocorre uma transformação, um redirecionamento das pulsões parciais, cuja satisfação original é de natureza sexual, para atividades socialmente valorizadas dentro de uma cultura. São exemplos colocados por Freud as atividades artísticas, intelectuais e outras de grande valor cultural. “Chama-se a esta capacidade de trocar a meta sexual originária por outra meta, que já não é sexual, mas que psiquicamente se aparenta com ela, capacidade de sublimação” (Laplanche e Pontalis, 2001, p.495).

Laplanche (1989) coloca que na sublimação “a libido escapa ao destino do recalque, sendo sublimada desde o começo em curiosidade intelectual, e vem reforçar a pulsão de investigação já por si só potente (...) a pulsão pode agir livremente a serviço do interesse intelectual (p. 23). Entretanto, ele enfatiza a dificuldade de apreender a definição de sublimação em Freud, por se tratar de uma tarefa inacabada. Ao falar sobre a questão da valorização social referente à sublimação, se interroga sobre os limites desta e diz “(...) supondo que se deva reter esta dimensão da valorização social, como compreender que ela seja suscetível de marcar o próprio processo psíquico? O que está em questão será a utilidade para a sociedade, será, de modo mais profundo, o “reconhecimento” pelo outro ou pelos outros, será o valor de comunicação e até mesmo o valor de linguagem?”(p.12).

Para Dejours (2004b) “a sublimação não é apenas um processo facultativo reservado aos artistas, aos criadores e aos pesquisadores científicos de talento, mas um processo essencial e necessário para a construção e para a manutenção da economia psicossomática de cada um de nós (...) a desigualdade socialmente construída diante dos benefícios simbólicos da sublimação para a saúde mental parece-nos mais determinante do que a desigualdade psíquica diante dos recursos de sublimação individual (...) o acesso à dinâmica do reconhecimento no campo do trabalho é oferecido de maneira profundamente desigual aos homens e mulheres. Intrusão brutal do real social e historicamente construído na clínica da sublimação, que tende a tornar-se uma das questões mais urgentes para a análise psicodinâmica das situações de trabalho“ (p.102).

Dejours pensa ser possível estudar o conceito de sublimação como instrumento de compreensão de situações de trabalho. Para se produzir uma mudança de objetivo na

pulsão, ou seja, para que haja a sublimação o sujeito apresenta o desejo, a curiosidade por entender a realidade, incluída aí a situação e a atividade de trabalho, que representa algo de enigmático que faz o sujeito mobilizar sua curiosidade em busca da compreensão. O alcance da compreensão levaria à diminuição do sofrimento, possibilitando a sublimação, numa dinâmica intersubjetiva em que exista espaço para o reconhecimento.

A sublimação é uma saída positiva diante do sofrimento relacionado ao trabalho. Segundo Dejours, há uma separação entre as estratégias de defesa produzidas por sublimação e aquelas produzidas por mecanismos de adaptação. “Se os coletivos de defesa por sublimação mantêm uma relação de relativa continuidade com o desejo, os coletivos originados em defesas estritamente adaptativas têm uma tendência maior a quebrar com a expressão do desejo(...) Isto ocorre porque a sublimação, diferentemente de outras defesas, garante, frente ao sofrimento, uma saída pulsional, não destruidora para o funcionamento psíquico e somático, enquanto que a repressão é limitante para o jogo pulsional” (Em Merlo, 2002, p.138).

Deste modo, entende-se que a sublimação tem um papel importante para a preservação da saúde mental, na medida em que pode transformar o sofrimento em prazer, através da capacidade criativa do sujeito de tornar o trabalho significativo. No entanto, para que a sublimação possa ocorrer é preciso um duplo espaço de liberdade, exterior e interior, o que se mostra muito difícil no contexto atual, onde as organizações do trabalho são baseadas em processos rígidos de execução e controle, que não permitem espaço para liberdade de criação para o trabalhador, que passa a ser mero executor de atividades normativas que esvaziam o sentido do trabalho e que não oferecem possibilidade de reconhecimento pelo trabalho.

De acordo com Merlo (2002), para que a sublimação possa ocorrer no trabalho é preciso haver condições organizacionais como a possibilidade de atividades de concepção; espaço de negociação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ou seja, de se criar estratégias para superar as exigências do prescrito diante das adversidades do real; numa interação entre a situação de trabalho e o estado interno do sujeito e ainda espaço para o reconhecimento do trabalho.

Como nos referimos, de acordo com a psicodinâmica, a saúde não é entendida como um estado, mas sim um processo de luta, que promove um estado de normalidade, onde o sofrimento faz parte da luta do sujeito pela estabilização.

Deste modo, o sofrimento não é só o resultado ou o fim de um processo, mas o ponto de partida, constituindo-se como impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. E como o sofrimento é parte inerente da condição humana, não há como vivenciar o sofrimento sem um corpo, trabalha-se com um corpo, não apenas o corpo biológico, mas o corpo que a gente habita, o corpo que se experimenta afetivamente, que está engajado na relação com o outro. Para a psicanálise, o corpo erógeno, o corpo resultante da experiência mais íntima de si e da relação com o outro, este corpo é convocado a trabalhar. É este corpo, em sua integralidade, que é habitado pelo trabalhar que desenvolve a inteligência astuciosa (Dejours, 2004b, p.28-29).

A inteligência prática é mobilizada na realização do trabalho, consiste no saber fundamentado no corpo do trabalhador, não se trata neste caso de somente aplicar um conhecimento adquirido, mas de um saber-fazer que é assimilado de forma refletida, num aprendizado conjunto das regras formais e práticas. “O sofrimento guia a inteligência e lhe confere a capacidade de intuir as soluções para as dificuldades do trabalho” (Dejours, 2007, p.18).

A inteligência prática é uma inteligência do corpo, caracterizada por um aspecto de subversão, onde se arranja um jeito, uma engenhosidade para dar conta do trabalho, ela está presente tanto no trabalho manual como no intelectual, com potencial criativo e inovador, tem um caráter pulsional e quando seu desenvolvimento é bloqueado, pode ocorrer a desestabilização da economia psicossomática. (Dejours, 2004c, p.287-289).

Para Mendes (2007), a inteligência prática se torna um recurso efetivo para transformar o sofrimento no trabalho em vivências de prazer através do reconhecimento dos pares e da hierarquia, o qual depende da existência do espaço público de fala e do coletivo de trabalho. De modo que, para que o coletivo de trabalho exista é preciso haver cooperação, que segundo Dejours (2004d) é a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (p.67), possibilitando o surgimento da mobilização subjetiva.

MÉTODO

Esta pesquisa se insere no campo qualitativo e se estrutura como um estudo exploratório, na medida em que pretende conhecer a realidade de trabalho de mergulhadores que atuam no mergulho profundo, em regime de confinamento, sem o objetivo de fazer generalizações a partir dos resultados.

Os conceitos teóricos da psicodinâmica do trabalho se constituem a partir dos dados da pesquisa clínica de intervenção no campo. A clínica do trabalho se faz pela observação clínica e a criação de um espaço público de discussão para que os trabalhadores sejam convocados a refletir sobre suas práticas, buscando a emancipação do sujeito. No entanto, cabe esclarecer que o método da clínica do trabalho e ação proposto pela psicodinâmica do trabalho não foi utilizado nesta pesquisa, pois a necessidade de ter um coletivo de pesquisa em várias sessões ultrapassa o escopo e orçamento proposto para este trabalho de conclusão de um curso de especialização. Entretanto, pretendeu-se a partir dos procedimentos de pesquisa, obter material para uma análise fundamentada na psicodinâmica do trabalho.

Foi utilizada a entrevista individual, com o complemento de análise documental e bibliográfica. As entrevistas tiveram roteiro semi-estruturado, foram gravadas e transcritas. Foram realizadas três entrevistas com mergulhadores profissionais que atuam com mergulho profundo junto a plataformas de exploração e produção de petróleo, com vínculo empregatício direto com empresas que prestam serviços para a Petrobras. Os participantes da pesquisa foram escolhidos aleatoriamente, sua participação na pesquisa foi voluntária, sendo que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de acordo com a Resolução nº 196, de 10/10/1996, do Conselho Nacional de Saúde.

Para a análise dos dados foi utilizado o método de análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (1977), a partir do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho. A análise categorial foi mista, de forma que algumas categorias foram definidas previamente e outras categorias e temas foram inseridas de acordo com a relevância para a compreensão do objeto. Delimitou-se trabalhar com os dados que expressem um eixo comum ao grupo de entrevistados, buscando dar foco ao conteúdo coletivo do trabalho. As categorias analíticas da psicodinâmica do trabalho consideradas

relevantes para este estudo e definidas previamente foram as estratégias de defesa, a inteligência prática e as relações de cooperação.

RESULTADOS

Apresentaremos a descrição dos dados encontrados organizados nos seguintes tópicos: I- Organização do Trabalho – Intervenções submarinas com mergulho profundo; II- O trabalho de mergulho profundo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, com os subitens: Inteligência Prática, Relações de Cooperação e Reconhecimento; Impactos para a Saúde e Estratégias de Defesa.

I- Organização do Trabalho – Intervenções submarinas com mergulho profundo

A atividade de intervenção submarina com mergulho profundo está inserida na indústria petrolífera offshore brasileira, sendo executada por empresas especializadas em tecnologia submarina que prestam serviços para a Petrobras. As empresas trabalham com navios de suporte ao mergulho, no modelo DSV, que atendem a várias plataformas, não havendo mais equipes fixas em cada plataforma como já ocorreu em períodos iniciais da atividade no Brasil. As empresas são responsáveis pelo vínculo empregatício dos mergulhadores e pelo fornecimento de toda a estrutura para a realização do mergulho saturado e das intervenções nas plataformas.

A dinâmica do processo de trabalho se inicia quando o serviço é solicitado pela Petrobras e o navio da empresa contratada se dirige até a plataforma que precisa de intervenção, acoplando os equipamentos como a câmara hiperbárica, o sino, robôs (ROV), além das roupas de mergulho, as ferramentas, entre outros. Na câmara hiperbárica, o mergulhador passa pelo processo de pressurização para atingir a pressão correspondente à profundidade a qual vai mergulhar. Após o processo de pressurização, o mergulhador é deslocado para o sino (câmara submersiva) que é o módulo preparado para conduzir o mergulhador ao seu local de trabalho. A cesta com as ferramentas de trabalho é enviada pela equipe de superfície:

“Nesse modelo de DSV... É um navio de suporte ao mergulho, mais o que acontecia com as plataformas que eram um número infinitamente menor do que tem hoje em dia, na sua maioria eram fixas, hoje nós temos plataformas SS semi submersíveis, então tinha um sistema de saturação nas plataformas ele tinha uma equipe, então para aquele sistema não ficar abandonado a Petrobras tinha um custo de manter aquela equipe ali a bordo o

número de funcionários tinha que ser enorme porque cada plataforma tinha seu sistema, e o DSV eliminou esse problema gerou espaço na plataforma, porque os sistemas de saturação não ficavam mais a bordo e um navio cobria uma área inteira”.

“Os navios que nós estamos trabalhando atualmente estão todos projetados pra isso, para mergulho, então fizeram uma coisa mais viável botaram às câmaras próximas as pessoas que tomam conta das câmaras, antigamente não”.

Os equipamentos de proteção envolvem a proteção física e térmica, na medida em que há necessidade de se adaptar às condições de temperatura e pressão do ambiente submarino. Utilizam uma roupa especial que oferece uma proteção física (de contato) e térmica, regulando a temperatura do corpo do mergulhador que fica submetido a temperaturas muito frias. A roupa possui uma serpentina distribuída pelos pontos vitais, alimentada por água quente vinda da superfície (de uma caldeira que fica no navio) através de uma das mangueiras que compõem o Umbilical ou Narguilê, que é conectado à roupa do mergulhador. Utilizam também um capacete, por onde recebem o gás, onde está a lanterna para ajudar na visibilidade, a câmera e o equipamento de microfonia para estabelecer a comunicação com a superfície.

Os mergulhadores trabalham em regime de confinamento, ficando confinados por até 28 dias, sem ver a luz do sol. O processo se inicia em câmaras hiperbáricas (caixas metálicas de 27m²) instaladas junto às plataformas, numa dinâmica que leva um dia para pressurização; vinte dias no percurso entre a câmara hiperbárica, o sino e o mar, quando executam as intervenções submarinas nas plataformas. Para a conclusão, precisam passar até sete dias na câmara em processo de despressurização para o retorno à superfície e desembarque, este período tem uma variação de acordo com a profundidade atingida no mergulho. Ao se deslocar para o sino de mergulho a fim de iniciar o mergulho, os mergulhadores trabalham sempre em dupla, de modo que um deles, o Bell Man² fica no sino responsável por dar apoio e suporte ao mergulhador, inclusive em situações de resgate. Na superfície, há uma equipe acompanhando todo o processo através de equipamentos de áudio e vídeo, centralizada no supervisor:

“(...) então o Bell man ele está participativo no mergulho em tempo integral, porque que ele é a pessoa que vai salvar guardar você das coisas e vai te resgatar no caso de uma emergência... o

² Bell Man ou Fiel: o mergulhador que permanece no sino de mergulho e auxilia o mergulhador que vai para a água.

Bell man ele está sempre participativo se de repente ele começa a ouvir o supervisor mudar o tom da voz ele já está se preparando por que é o homem, é o único equipado pra sair pra buscar o mergulhador lá fora”.

O trabalho é descrito como pesado, exaustivo e de alto risco, envolvendo o manuseio e instalação de equipamentos pesados no fundo do mar, o que ocorre em meio a dificuldades de locomoção e visibilidade devido à lama, profundidade, pressão e escuridão. Para a iluminação, há luz proveniente do robô (ROV) que acompanha o mergulhador e da lanterna acoplada ao capacete:

“(...) o trabalho que realmente exaustivo, puxando cabo de aço, o trabalho do mergulhador não é um trabalho de biólogo de ver peixe, de estudo, ele é um trabalho de peão mesmo, (...) o local de trabalho nem todos são lugares agradáveis de se estar é [...] que eu afundava até a cintura só de chão pisando uma lama fofa... quase que eu afundava até o umbigo de lama e eu tinha de andar... não dava pra andar não, estava totalmente preso ali na lama, na lama fofa”.

“Eu vou passar para a câmara, da câmara para o sino, a parte mais perigosa do nosso sistema de saturação é essa a passagem da câmara pro sino, você está num sistema num casulo fechado e você abre uma porta [...] uma braçadeira gigante está segurando uma pressão de vinte quilos ali, é muita pressão(...)”.

Os mergulhadores apontam a necessidade de se aperfeiçoar o planejamento das operações levantando aspectos como a falta de organização de horários que pode ocasionar aumento do desgaste físico e do risco, bem como situações de ociosidade, que ocorrem em dois momentos do processo de trabalho: no navio onde passam longo período de espera para entrar na câmara e, uma vez na câmara, passam longo período aguardando sua vez de ir para a água:

“Ai você chega no fundo as vezes já tem um mergulho a queima roupa. Não é? E o pior que as vezes você não mergulha logo a seguida, ai você então aguarda ai você fica [...] daqui a pouco não dorme ai daqui a pouco amanhece e não pintou o mergulho”.

“A Petrobras podia se programar melhor nisso, é difícil mais dentro do possível fazer uma programação melhor te um horários correto já que exigem tanto que mergulhador está sempre obedecendo horários, e ela nada, eu quero agora para ontem, ai você tem que (...) mas só que você o teu orgânico, não é eu quero assim, eu queria ser de ferro, mas o ferro também enferruja, então isso daí seria um bom caminho conciliar horários(...)”.

“O nosso trabalho é intervenção direta. Hoje trabalhamos muito em esquema de bombeiro, nós vamos apagar um incêndio, a plataforma está produzindo, parou de produzir, independe do campo aonde esteja, o navio se desloca, faz deslocamentos longos e nós fazemos a intervenção (...)”.

Outro aspecto significativo sobre o planejamento se refere à falta de oportunidade que o mergulhador tem de se preparar para a atividade a ser realizada, devido ao fato de não ter o conhecimento prévio da tarefa e às rígidas exigências pelo cumprimento de padrões estabelecidos pela contratante para realização das atividades, o que parece ampliar a defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real, colocando o mergulhador diante da subutilização de sua capacidade:

*“(...) porque na realidade o mergulhador quando ele vai para água o supervisor e o superintendente disse para ele o que ele tem que fazer, então na realidade ele vai **como se fosse um cara robotizado, ele tem que obedecer** o cronograma que a própria Petrobras passa para a empresa, então o procedimento do trabalho tem que ser feito aquele procedimento”.*

“(...) o trabalho sempre anda por que você já vai sabendo que fazer e aqui em cima também todo mundo já sabe o que vai fazer e se houver uma mudança, uma mudança mínima é uma mudança que você vai lá você está capaz de fazer porque você já teve aqui em cima estudou antes até mesmo já passaram pra você direitinho. Agora você está ali deitado o cara fala vai ter um trabalho assim, assim assado por que na realidade é a Petrobras ela é um pouquinho assim desorganizada com essas coisas, por que eu estou fazendo um trabalho aqui se ela tiver prioridade num trabalho lá ela abandona esse trabalho aqui e manda fazer o outro de prioridade acontece isso, já aconteceu várias vezes que eu estava descendo pra mergulhar quando estou chegando no local de trabalho o cara fala “dá meia volta”(...) o que houve? “não, volta, volta” ai você volta achando que é uma coisa assim, não é a gente vai ter de deslocar o barco pra ir pra outro lugar. Ai você vai sobe(...)”.

“(...) quem faz a norma é cara que não é de campo, tinha que pegar pessoal que é de campo pra fazer as normas”.

Outro aspecto importante da organização do trabalho se refere ao treinamento de novos mergulhadores e a preocupação com questões de segurança e saúde:

“Porque hoje em dia você faz um curso e sai totalmente despreparado já chega a bordo o cara já chega naquela ânsia de querer mergulhar, mas não está feito entendeu eu acho que tem que ser avaliado pelos próprios profissionais que tem ali que estão ali, demorei uns três meses para poder fazer a primeiro (...) fissurado pra fazer o primeiro até que pintou um, um cara mais experiente foi de Bell man eu fui de mergulhador, porque

geralmente o mais experiente é o Bell man é o que fica no sino, até fazer esse mergulho eu entrei no sino vedado, a válvula tal você tinha que meter a válvula tal (...) Sem enxergar nada numa emergência sem luz você saber aonde fica as válvulas ai quando está preparado”.

“Agora nossa segurança ela sempre andou na frente da própria Petrobras... É porque o mergulho sempre foi um lance especial na plataforma, porque enquanto que na plataforma o pessoal andava a vontade, nós sempre tivemos preocupação com acidentes, na nossa formação no mergulho na subaquática sempre tivemos cuidados com acidente, porque o mergulho era sempre muito cara a cara com acidente qualquer vacilo era perigoso então nós sempre nos preocupamos com isso, então hoje em dia não de vinte anos para cá que a Petrobras ta assim marcando em cima, mas isso para a gente não foi nenhuma surpresa porque nos sempre viemos juntos com essa prevenção.

A divisão do trabalho ocorre de maneira complexa, havendo a necessidade de integração dos membros da equipe, de modo que quem está na superfície compreenda bem o trabalho dos mergulhadores e possa cooperar de maneira efetiva:

“(...) quando está aquela correria de trabalha normal que você tem de fazer as coisas tudo varia de pessoas também que eu falei pra você que tem pessoas que sabem falar pra você uma vez e espera, você dar um resultado, mas tem pessoas que fica toda hora te falando a mesma coisa pra saber se você já “ ué, já fez? Ué, já colocou?” ai isso você acaba ficando realmente chateado(...)”.

“(...) Agora se tiver um fiscal alguma coisa um superintendente, alguém que já aquele cara mais detalhista aquele cara mais, tipo assim que gosta de fazer as coisas tudo direitinho formalizado ai você acaba indo para fazer da maneira que está mostrando no papel e você não consegue fazer ai você vai de novo e não consegue fazer ai daqui pouquinho está virando uma bola de neve, porque sabe que você que não está conseguindo fazer, as vezes a culpa acaba gerando para você, você já viu que aquela maneira de fazer é mais fácil, você já passou para eles que aquela maneira de fazer é mais fácil, mas eles querem fazer como está escrito lá no papel(...)”.

Fica evidente a existência de conflito de interesses em relação ao número de mergulhos, com relatos de pressão do supervisor para que se acelere o mergulho, fato que é do conhecimento de toda a equipe na superfície. A questão é que segundo o contrato de prestação de serviços, a empresa ganha mais de acordo com o número de mergulhos realizados, fato que é indiferente para a remuneração do mergulhador, que ganha de acordo com o período de saturação e profundidade atingida. No entanto, na

medida em que se aumenta o número de mergulhos, ampliam-se os riscos relativos à saúde e segurança do mergulhador:

“(...)o supervisor acelera o mergulho com conivência com o técnico, conivência com o barge ³, conivência com o fiscal conivência com todo mundo e que se dane o mergulhador [...]. no processo de mergulho todo mundo ganha mais dinheiro menos o mergulhador”.

“(...) por exemplo, o cara fala assim “ô você vai lá bota aquele parafuso ali depois você vai voltar de novo pra botar o outro”, pô cara você tem de ir lá bota logo os dois pra você não voltar de novo, por que é um outro risco que você vai corre você tem que descer... aquela primeira vez que você foi lá botou o parafuso não faltou gás pra você mas no segundo pode faltar gás pra você então quanto menos tempo você fizer quanto mais cedo você estiver fora menos risco você está correndo”.

A remuneração dos mergulhadores é marcada pela desigualdade entre os valores pagos aos estrangeiros para desempenhar a mesma atividade que os brasileiros. Tal fato é fonte de grande insatisfação dos mergulhadores, que relatam sentimento de injustiça e de falta de reconhecimento das empresas em relação a sua contribuição e experiência de trabalho. Relatam situações de paralização das atividades e interferência do sindicato para resolução do conflito a fim de se chegar a uma remuneração equânime em mergulhos que envolviam mergulhadores brasileiros e estrangeiros:

“Na época uma saturação estava no valor de 14 mil, ai combinamos duas saturações que dava 28 mil. Ai saturava com os negos, e eles numa saturação recebeu 115 mil e eu recebendo duas por 28 mil, esses foi uma das coisas que eu desanimei de saturar por que você ver que faz o mesmo trabalho, tua mão de obra as vezes é mais rica e esse negócio de gringo o brasileiro, se colocar na ponta do lápis”.

³ Barge: superintendente de operações que integra a equipe responsável pelo monitoramento do mergulho, que fica na superfície.

II- O trabalho de mergulho profundo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho

- **Inteligência Prática, Relações de Cooperação e Reconhecimento**

Na fala dos entrevistados nota-se a presença de ressonância simbólica, pois o interesse pela profissão surge a partir da identificação destes com o mar, seu ambiente e os desafios inerentes, bem como com os valores das pessoas que aí atuam que são compreendidas como integrantes de um grupo que possui um estilo de vida singular. No entanto, após longo período trabalhando em regime de confinamento, a motivação se dissocia do prazer relacionado ao mergulho:

“Era uma descoberta do mundo novo, era forma alternativa de ganhar a vida, um desafio era chegar onde poucos homens foram e muitos não vão, nunca irão, era um grupo que me identificava plenamente com as pessoas por que, pessoas que gostam de esporte radicais eu não estou falando que o nosso seja esporte radical, se identifica com pessoas, não vão encontrar intelectuais naquele meio é o grupo e esse grupo eu me identifiquei era o grupo da bagunça, o grupo da farra, o grupo da brincadeira me sentia em casa nós somos diferentes em alguns pontos nós temos a nossa [...]. E nós juntos somos o maior barato sabe eu encontrei o meu grupo a minha tribo ta ali”.

“Chega uma hora que ela quer pedir pelo amor de Deus por não tem mais paciência de ficar dentro de uma câmara eu acredito, porque fica muito tempo trancado e as pessoas também muitas das pessoas vão para a saturação por causa da grana, do dinheiro, não é o prazer só de mergulhar, o prazer de mergulhar é quando você está no início”.

Foram identificadas vivências de prazer no trabalho como a sensação de bem-estar e conforto no contato com o ambiente submarino e com a roupa de mergulho. As sensações descritas parecem compensar o confinamento que se vive na câmara, tanto as sensações prazerosas experimentadas na água durante o mergulho quanto as sensações com a roupa de mergulho, que possui um equipamento que distribui água quente pelo corpo:

“Eu estou em casa, eu me sinto em casa, verdadeiramente em casa, me dar uma sensação de conforto, a mesma sensação da banheira, da roupa. Que delícia! É isso!”

“Eu estou apertado numa câmara apertada num sino apertado e de repente eu boto a roupa e vou para uma imensidão a onde eu olho assim e não consigo ver o fim de tão longe que são as coisas visibilidade. Ai eu falo, “nossa! Que delícia!” Vamos pro trabalho

então, ai no trabalho ai no trabalho eu não penso mais nada mesmo, ai a atenção no trabalho mesmo”.

Outra fonte de prazer está associada à possibilidade de domínio sobre a atividade, ou seja, a possibilidade do mergulhador concluir uma operação que foi iniciada por ele, de modo que possa identificar o trabalho como seu, como sua obra:

“Isso, mesmo sem você sentir existe por que quando você o cara fala pra você ir pra água mergulhar você quer voltar pro trabalho concluído a ideia é sempre essa de todos os mergulhadores é você ir pra você concluir, quando você vai e não consegue e você quer voltar de novo pra ver se consegue “não, tenho de fazer, tenho de fazer” então isso, tem trabalhos que levam muito tempo e você acaba se envolvendo e ele vai se tornando também prazeroso por isso por você querer terminar, querer concluir ele”.

A complexidade da atividade, a exigência do trabalho em equipe, os riscos inerentes à atividade demonstram a necessidade de engajamento do sujeito visando o alcance de soluções para o trabalho, bem como a garantia de cuidados com a saúde e segurança do trabalhador na medida em que os equipamentos de trabalho estão acoplados ao corpo do mergulhador. Deste modo, vemos que no mergulho profundo o trabalhador tem a oportunidade de desenvolvimento da inteligência prática:

“Ai você lá no fundo, a água quente fica a dificultar, ai você mexe assim, sacode, pra espalhar a água quente, eu falei “o controle essa água quente está fraca” eu nunca gosto de reclamar porque se você reclama aumenta mais ou diminui demais, ai eu tenho que ficar o mergulho todo sobe, desce, então é bom aqui você ter a válvula que você manda ela para rua ou para você, entendeu?”.

“ Quando ele (Bell man) vai fazer isso, o mergulhador já viu água quente, já viu o capacete, a alimentação, já vê a sintonia fina, que é bom, um negócio que eu falo para quem tá chegando é pra se preocupar bem com a sintonia fina da máscara”.

“As vezes tem muito [...] muitas coisas no fundo então isso também atrapalha a sua visibilidade e você é obrigado a trabalhar mais pelo instinto mesmo vamos dizer assim você já esta muito habituado em fazer as coisas, então você o cara bota a cesta de ferramenta numa posição então você tem que buscar a ferramenta para poder fazer o serviço (...) mas a grande maioria e eu posso dizer que a maioria aprende por força de vontade por contra própria, porque [...] não tem o curso específico, para manusear...”

“O andar é difícil, o visibilidade é difícil por que você pode ter iluminação vinda de fora mas a suspensão bate reflete o holofote então você precisa ter uma percepção muito grande da onde você

esta normalmente o mergulhador antes de começar a fazer um trabalho ele se orienta, ele mapeia na cabeça dele onde ele está, onde está o sino, o sino é muito importante por que o sino é a única alternativa de sobrevivência em caso de algum problema é não tem [...] superfície é o sino então [...] se ele estive de cabeça pra baixo pro lado, pra esquerda pra direita de um lado do outro ele sabe onde está o sino”.

No entanto, a organização do trabalho atual parece dificultar o engajamento do trabalhador ao promover bloqueios ao livre desenvolvimento da inteligência prática, por exemplo, quando o mergulhador passa a não ter a oportunidade de se preparar para a atividade, na medida em que não tem o conhecimento prévio da atividade que vai ser realizada:

“É como você já tem que ir com uma cola né, né você... você vai fazer uma prova, você tem que ter já ter a cola antes né? Não é chega e ver a cola na hora. Entendeu! Tu tem que fazer, por exemplo, tinha um trabalho antigamente eu sabia que tinha um trabalho amanhã ai... ai... que tinha um cara que trabalhando no fundo que não tivesse, mas eu sei que ia dormir e acordar e ter um mergulho para mim e o mergulho seria esse eu já ia deitar aqui, deitar de forma... o trabalho vai ser a conexão então eu vou chegar lá naquele [...] vou prender um cabo ali e tal dou uma puxada faço isso vou usar vou pedi para descer um [poita], para puxar lateralmente, eu já viajava, entendeu? Quando chegava no outro dia eu já tinha feito aquela cola toda, então já estava tudo mastigado, e ficava mais fácil”.

A relação que se estabelece entre o mergulhador que está na água e o Bell Man, que está no sino, é marcada por extrema intimidade. As funções do Bell Man estão centradas no suporte e cuidado ao mergulhador. O Bell Man o veste, coloca seu equipamento, o alimenta, acompanha o mergulho dentro do sino, fica de prontidão para eventual resgate. Nesta relação que envolve tamanha proximidade, percebe-se a importância da confiança, cumplicidade e sintonia para que a comunicação seja eficaz, ainda mais diante da impossibilidade de contato verbal entre eles a partir do momento em que o mergulhador está com o capacete. Eles aprimoram uma comunicação não-verbal, refinam a percepção do outro e do espaço, da sua localização para não depender totalmente da equipe de superfície e realizar o trabalho de forma eficiente, assim como para garantir a segurança do mergulhador que está na água:

“[...] o cara lá em cima está ocupado com os horários com os tempos anotando isso e [...], tudo acontecendo em volta de uma pessoa, o navio é uma coisa muito complexa, não é só ver [...] equipar e pro onde não a coisa tem um envolvimento grande é... Não, por que eu desenvolvi uma ferramenta do olhar, do toque, dos sinais”.

“Não total, confiança total é... as pessoas tem de muito afinadas nesta questão sabe aquele negócio de você falar com os olhos... você coloca o capacete, primeiro você quando começa a falar você vai falar com a superfície, então você quer falar com o bell man, eu quero falar com você tudo que eu falo quem vai ouvir não é você é o cara lá em cima”.

No regime de confinamento específico dos mergulhadores, instaura-se de forma geral um esforço em manter relações cordiais dentro da câmara, bem como o cuidado ao preparar os materiais e o cuidado do Bell Man ao acompanhar o mergulhador na água. Afinal, tudo que se passa no mergulho vai reverberar nos momentos de convívio dentro da câmara, que se constitui como o espaço em que se passa o maior tempo em cada período de saturação (pressurização) ⁴:

“(...) mesmo que eu não fosse com sua cara, mas tinha que trocar uma ideia contigo, tu é meu camarada”.

“Eu me sinto eu sou mais doar é sou mais de abrir mão de alguns direitos meus. Muita paciência, muita habilidade... É de me transpor no lugar daquela pessoa. Ai você começa a ver as pessoas assim me parece que você não tem de se preocupar então você começa a se preocupar com aquele cara com uma situação boba que é so um banho, que tem enxugar a câmara”.

“(...) até o nó que você dá, dá um nó com carinho para você, esse trabalho é seu não do cara que vai fazer no fundo... Mas na superfície você prepara essa cesta com carinho como se fosse para você”.

“O mergulhador saturado ele tem de ser muito cúmplice um do outro por que é ele que vai te ouvir no teu momento de agonia quando você estiver lá dentro não pensa que não vai dar que vai dar sim a saudade de casa, da família, aquele probleminha que esta te remoendo que não te deixar dormi você vai conversa com seu companheiro, até falar coisas pra ele que você falaria pra ninguém, ele é teu amigo teu confidente, mas as vezes como eu te

⁴ Saturação: “o sistema de saturação é constituído basicamente por câmaras pressurizadas (câmaras de saturação) que estão interligadas entre si, ou seja, são grandes vasos de pressão intercomunicantes, que permitem, quando é preciso, a transferência dos mergulhadores de uma câmara para outra (...)” (Figueiredo, 2001, p.111).

falei você calha de você mergulhar com uma pessoa que você não tem nada a ver com ela”.

“Lógico é uma coisa não tem como você não sentir, se uma pessoa está triste a câmara vai ficar triste, a gente costuma dizer que é uma viagem, vai começar mais uma viagem a gente não sabe como vai terminar, sabe que vai começar e... a forma como ela vai se conduzida vai depender muito da gente e das pessoas que estão nela”.

A relação entre a equipe que fica na superfície e a equipe da câmara já foi mais próxima, pois havia a preocupação daqueles que estavam na superfície em interagir com o pessoal na câmara durante o confinamento, levando em conta o desgaste emocional e o isolamento vivenciado neste período. Vemos que há a objetivação das relações, que passam a ter um foco estritamente operacional, em decorrência, por exemplo, da aceleração do ritmo de trabalho:

*“(...)Esse tipo de coisa nós perdemos, o trabalho está muito dinâmico, muito rápido, o técnico, fica tudo muito voltado para as partes operacionais, esse pessoal não tem acesso, [...] **somos ferramentas**, eles vão desembarcar nós vamos ficar saturados, os caras vão pra casa pra suas famílias e não passam na câmara nem pra dar tchauzinho”.*

Quanto à relação entre os mergulhadores e a equipe de superfície percebemos que o cotidiano dos mergulhadores é marcado por baixa autonomia, grande padronização da atividade e pela falta de espaço de discussão. Quando há confiança, o supervisor dá espaço para que o mergulhador conduza seu trabalho com autonomia, sendo este fato algo raro na realidade atual dos mergulhadores:

“É que você tá ali sozinho, o trabalho é teu, entendeu? É um pouco de egoísmo, o trabalho é seu, as vezes, de novo vou repetir, naquela época, tinha isso, mais se você tem que fazer por você ser acreditado senão você é manipulado direto. Você fica no “joy stick”, o cara fala faz isso, faz aquilo. Entendeu? Então quando você pega, eu, por exemplo, eu fui feliz nisso porque o cara me dava o trabalho, eu executava”.

“As vezes até quando você está com muito tempo de empresa aí o supervisor que estava em cima ele sabe que você vai desempenhar aquele trabalho bem ele consegue... se o fiscal também se não tiver próximo ele consegue, [...] sai ele faz, quando o cara volta já está pronto, já acabou mas se não for isso... O supervisor se pegar confiança em você ele pede para você fazer o trabalho e se pode fazer o trabalho como você achar melhor....”

“... Eu acho que deveria ser mais maleável pra gente ou então antes de você fazer alguma coisa juntar grupo como já houve várias vezes de trabalho acontecer assim, o cara vai [...] esse trabalho vamos discutir ele antes pra saber a melhor maneira de ser feito”.

Percebe-se que a dinâmica do reconhecimento do trabalho está prejudicada na medida em que os mergulhadores não se sentem reconhecidos pelos gestores devido às desigualdades na remuneração e à objetivação das relações. Já o reconhecimento dos pares está intrinsecamente ligado à possibilidade do mergulhador de concluir sua intervenção que ocasiona o reconhecimento de sua marca pessoal, da singularidade. Entretanto, esta possibilidade não faz parte do cotidiano atual dos mergulhadores:

“É desafia. E isso é certo para os mergulhadores você tem um trabalho a fazer... quando então quando você faz tudo, tudo e deixa só um finalzinho pro outro ai o outro vai lá “pum” faz e ai “pô fiz o trabalho” as vezes ninguém reconhece que você deu aquele primeiro andamento toda dificuldade toda pra poder fazer com que fosse concluído lá na frente [...]. Agora quando você vai que faz tudo e você volta, você volta igual herói [...] “pô cara!. Se você faz a sua parte é valeu legal, bom trabalho e tal, mas se você vai fazer tudo “cara, maneiro arrebentou”[.]”

“(...) como já houve de eu terminar um trabalho longo com uma equipe e cara fazia memorando, fazia cartas mandava pra empresa elogiando isso não se faz hoje em dia mas antigamente existia isso... e mandava uma copia pra você na câmara com os elogios. Eu tenho alguns guardado em casa até hoje, então você guarda aquilo, você ler aquilo é uma coisa pra carregar e hoje em dia você quase não ver mais isso você faz por que é a sua obrigação fazer”.

- **Impactos para a Saúde e Estratégias de Defesa**

- **Fora e Dentro do Mundo**

Ao abordar o sofrimento identificamos danos psicossociais como a distância da família e seu impacto nos vínculos e papéis familiares; a falta de convivência social; a falta de organização financeira no período que que não há mergulho:

*“Eu costumo falar o seguinte ganhamos mal ganhamos. Porque? **Saturar é trocar a saúde por dinheiro. Então é caro. Não há dinheiro que vai compensar isso, é caro, mas a gente mesmo assim ainda está ganhando mal, mesmo se eu não compensasse a questão da saúde a gente não ganhando como deveríamos estar”***

“(...) isso vai virando uma bola de neve ai daqui a pouco você está obrigado a está dentro da câmara o máximo possível”.

“O cara saturou aqui já com aquele dinheiro que vai pagar o que ele já usou e assim vai, então esse cara quando ele vai para a câmara ele não está indo porque ele quer, ele está indo obrigado porque ele tem uma coisa para ele pagar, então esse cara ele vai te tratar de outra maneira dentro da câmara(...) ele não vai ser aquele cara que você vai está rindo com ele e ele vai está ali feliz [...] vai ser difícil, vai ter uma hora que ele vai ficar com a mão na cabeça [...] porque o cara está vendo que ele está indo para a água ele está colocando a vida dele em risco para ele pagar uma coisa que quando ele sair de lá ele não vai pegar aquele dinheiro e fazer uma viagem se divertir ou pegar a esposa filhos fazer alguma coisa não ele já vai sair dali já sabendo que está tudo empregado e pensando em voltar para outra para poder fazer essas férias e essa viagem(...)”

Há relatos de impactos físicos durante o confinamento, no período de desembarque e nos primeiros dias em terra e sintomas psíquicos relacionadas ao sono:

“(...) então o que acontece quando você sai de saturação a sua primeira semana você não consegue fazer nada você dar um corridinha você está passando mal. [...] tudo dói sente dor você não consegue respiração normal, depois de uma semana você começa a voltar mais ou menos o que você era, mais ou menos e depois da segunda semana você começa na terceira você está se sentido bem”

O termo clausura foi citado para definir a experiência do regime de confinamento específico dos mergulhadores. No caso destes, além do confinamento físico que vivenciam todas as pessoas embarcadas em plataformas ou navios, há a pressão a qual são submetidos, os limites de locomoção e a dependência da equipe de superfície para todas as atividades diárias básicas na câmara. Diante de tal realidade, a possibilidade de ter contato com a família e com o meio social dentro da câmara, por telefone e internet, é elemento fundamental para amenizar o sofrimento inerente à condição que vivenciam em seu trabalho. No entanto, a garantia de contato com o meio externo, segundo relato, foi uma conquista difícil devido à divergência de interesses entre os mergulhadores e os gestores que chegaram a considerar que o contato externo poderia prejudicar a concentração do mergulhador no trabalho.

Outra forma de lidar com as adversidades do confinamento se dá através da realização do próprio trabalho, ou seja, utilizar o tempo de trabalho como forma de amenizar o tempo de ócio na câmara:

“(...) o psíquico pega menos quanto mais trabalho você tenha, menos essa parte psicológica te afeta”

“Imprevisível, como já houve vezes também na câmara de nem ir pra água fazer o mergulho, passar os 25 dias 26 lá lendo, vendo televisão, jogando, conversando e sem ter trabalho”.

Há outras estratégias de cunho individual e no âmbito externo ao trabalho, como a busca por interrupções prolongadas entre as saturações, no intuito de investir em outra atividade além do mergulho profundo, buscando tornar-se independente ou ao menos diminuir a dependência deste para seu sustento e de sua família.

- Racionalização, Individualismo/ Não-Cooperação

Vemos a presença de defesas individuais como a racionalização no que se refere ao conforto de pertencimento ao grupo; “entrar numa segunda vida”, que o faz esquecer o fora e se integrar ao grupo; seu mundo, onde tem o controle, domínio. No entanto, a fala é marcada por ambigüidade, na medida em que se reconhece a impossibilidade de qualquer controle, revelando um querer e não querer estar ali, o sentimento de angústia minimizado:

“Um bem estar, uma sensação boa, uma sensação de agora eu estou aqui nesse meu mundo muito mais administrável do que o mundo lá fora sabe, embora eu não tenha controle no que eu vou respirar, embora eu não vou ter controle a hora que eu vou dormir a hora que eu vou acordar, agora os caras... não tenho controle a hora que eu vou comer nem o que eu vou comer não vou pode ver, não vou pode escolher embora eu perca esse tipo de coisa aquele mundinho está ali sabe eu domino aquilo são 14 anos fazendo aquilo. Então dar uma sensação muito boa”.

*“O mergulho ele é o seguinte ele com o tempo ele desenvolve uma coisa em você de você querer e ao mesmo tempo não querer, então vou falar de mim ta. Eu quero mergulhar, vou ganhar dinheiro. Quando me chamam pra mergulhar me dar uma angustia [...], agora vou ficar preso lá aos cuidados dos outros que alguns não gostam nem de mim, vou depender deles pra tudo, pra comer pra tudo, então é um misto de pô eu quero e não quero... isso te conforta isso te dar força você vê nele a força “pô cara está passando pelo mesmo problema que eu to as vezes é até mas grave,”ai você já esqueceu um pouco **entrou na sua segunda vida**, você já esqueceu um pouco aqui fora você se integrou com o grupo que está disposto a está lá embarcado por aquele trabalho”.*

“(...) eu aprendi a lidar com saturação [...], nem tudo é o que realmente parecer ser que é ali você tem uma visão deturpada das coisas... Pode amplificar. Normalmente multiplica, triplica. Se o cara não gosta de você o cara te odeia é complicado... O tempo. Deixo passar. Acredito que estou enganado me forço a acreditar que eu esteja enganado mesmo sabendo que eu não estou. Não, foi impressão... Na verdade você sente quando uma pessoa te tem um trato diferente quando uma coisa não está legal, mas se você acreditar nisso você só vai se infernizar o pior prejudicado é você mesmo, então você se ilude”.

Num trabalho caracterizado por marcante complexidade e interdependência entre os membros das equipes, a confiança é elemento fundamental para a manutenção da unidade do coletivo. No entanto, percebemos o surgimento de defesas individuais como atitudes de não cooperação, de individualismo. Os entrevistados se queixam de colegas que têm atitudes extremamente individualistas, que rompem os laços de confiança e cooperação, acarretando sérias consequências para o coletivo. São atitudes como de se esquivar do mergulho e permanecer na função de Bell Man, buscando se proteger individualmente do desgaste orgânico e dos riscos, assim como a atitude de mergulhadores que ao retornar para o sino não cooperam com o Bell Man e se colocam numa postura passiva, de ser totalmente servido por este:

“(...) um ponto interessante que as vezes você não tem empatia você não escolhe com quem mergulhar e tem duas concepções de trabalho, é uma que você é o bell man e outro é o mergulhador isso pra mim não existe mas tem pessoas que pensam assim você é o bell man você vai preparar o sino pra mim, eu vou mergulhar então eu não vou fazer nada e você vai trabalhar sozinho ai, você vai abrir a porta, você vai fechar a porta, você vai abri o gás, você vai [...] quando você der pronto eu vou entrar você vai me equipar que eu também não vou fazer nada, vai botar a luva na minha mão quando eu fizer assim, você vai botar a fruta pra mim, você vai me prepara ai eu saio. Tem gente que pensa assim mergulhador e mergulhador ai quando volta do trabalho que esta cansado por que trabalhou se sente talvez uma vitima ou [é o mergulhador não belman] não ajuda a puxa nenhum cabo, puxa nada, a guarda nada, fechar válvula faz nada por que ele é um mergulhador essa é uma concepção... Um individualismo muito grande dentro do local não pode ter esse tipo de coisa (...)”.

“(...) mas existem pessoas que pensam em ir mais para saturar poder saturar e ganhar um dinheiro sem pensar em ir na água. A cara eu vou para a água eu não vou e as vezes quando é obrigado a ir ficar de não quer ir na água fica só de bell man, só dando apoio..., mas quando você sabe que o cara sempre faz isso, eu falo meu irmão você vai ter que ir para água cara porque eu não ficar indo sozinho toda hora toda hora você vai ter que ir e acaba gerando conflitos as vezes por isso, quando já havia acontecido comigo, mas já vi acontecer da pessoa falar, “pô cara só eu que estou indo para a água o cara não quer ir tem que mandar o cara ir para água, e o cara tem que ir mas sem vontade e isso acaba gerando... Ai pô você ver que o cara está te enrolando ai to fala, ai você chama a supervisão fala, “o cara não quer mergulhar eu não vou ficar aqui sozinho [...]”.

- Não alimentar o medo - Virilidade

Nas entrevistas houve uma dificuldade inicial em abordar o tema medo, o qual não surgiu espontaneamente nas entrevistas, revelando a existência de um sistema defensivo do tipo viril que opera contra os riscos, o medo e o sofrimento no trabalho, no sentido de que estes sejam tolerados e não evoluam para o adoecimento.

Percebemos a estruturação da virilidade como a defesa coletiva, que se expressa em práticas de enfrentamento compartilhadas pelo coletivo relacionadas aos riscos da atividade, tais como: não comunicar a ocorrência de incidentes, acidentes ou necessidades de ajustes para a equipe da superfície; a escolha dos parceiros no mergulho é pautada numa imagem de homem viril, macho, “casca grossa”, aquele que não dá sinais de medo; a fala sobre o medo sai na forma de chistes; a atitude de obstinação para enfrentar um mergulho de imediato após a vivência de um acidente grave ou morte de um colega, evitando ser tomado pelos sentimentos e minimizando os riscos; os mergulhadores novos evitam reclamar sobre ajustes no equipamento durante o mergulho e se expõem a riscos e acidentes. A preocupação em “não reclamar” é uma constante na fala dos entrevistados, revelando uma tentativa de dar conta dos riscos e das adversidades, baseada em valores da virilidade:

“Foi o suficiente para colar a minha mão, quando e soltei a linha desceu aqui, o seu visual é só isso aqui né, quando a linha desceu que pegou a minha mão aqui em baixo dei um grito e puxei, foi só um susto, “entendeu?” O dele não o dele ficou colado mesmo, o pessoal que puxou ninguém ficou sabendo que não precisa falar isso não foi acidente, então acidente faz parte, mas não só de você, você depende do erro de outros também...”

“Eu por exemplo quando eu tinha uma outra saturação ai tem seis homens pra saturar, eu já procurava fazer dupla com aquele cara que eu vejo que é mais casca grossa, já tentava sair fora daquele por que um cara desse é perigoso a nível de bell man. Por que você sabe que sempre o bell man é o cara que vai te buscar numa situação adversa”.

“até que eu consegui ir para o sino e abortou o mergulho ai subimos e eu fiquei doido para chegar no outro dia para você não alimentar o medo, você cria aquela paranóia daquela situação eu fiquei doido para chegar no outro dia e dormir demorei dormir mas dormir, no outro dia mergulho eu fui logo para a água, eu fui para a água...”

“...Eu achava que estava tudo certo, se eu tivesse consciência do risco mesmo eu não ia meter a cara”.

“Mas o perigo é esse justamente você, está muito frio e receber aquela água quente e se queimar, e aconteceu também de mergulhador novo com medo de reclamar acontece isso também da água está muito quente ai o cara chega na câmara todo queimado ai chama o enfermeiro ai sei que là, ta, ta tal... o que é? É queimadura”.

“(...) tem muita gozação, por exemplo, assim... gozação assim quando você vai mergulhar tua equipe, tua dupla na hora de ir pro mergulho faz aquela pergunta “ta com medo? Não quer ir?” “deixa que eu vou”.

DISCUSSÃO

A questão central deste trabalho se refere às relações de sofrimento e prazer no trabalho de mergulhadores que atuam em regime de confinamento e a construção de estratégias de defesa na busca de preservação da saúde. A partir do referencial da psicodinâmica do trabalho, buscamos compreender como os mergulhadores realizam suas atividades; verificamos se estes são submetidos a constrangimentos impostos pela organização do trabalho, como suportam psiquicamente para continuar trabalhando e quais são as estratégias coletivas de defesa utilizadas contra o sofrimento.

Um aspecto essencial para se compreender qualquer trabalho em ambiente offshore é a condição de confinamento, à qual todos os trabalhadores estão submetidos durante o período de embarque nas plataformas marítimas. O regime de confinamento determina uma convivência integral no ambiente de trabalho, promovendo uma fusão entre vida pública e privada. Para Leite (2009) a “convivência, no ambiente offshore, sob o ponto de vista da espacialidade e da temporalidade remete ao conceito de instituição total adotado por Goffman (...). Ao se estabelecer uma analogia entre as instituições totais e as plataformas observa-se que independentemente da finalidade de cada uma, o confinamento é uma característica comum entre elas. Esse sistema fechado, fortemente instituído e que isola, detém o controle total da vida de seus membros, durante o período de permanência nas mesmas” (p.101).

No caso do mergulho profundo, devido à natureza da atividade que exige a pressurização, a condição de confinamento é ainda mais extrema. Os mergulhadores ficam confinados em câmaras hiperbáricas por longos períodos, isolados de qualquer ambiente externo, até mesmo da plataforma ou do navio. Sua experiência de estar fora do convívio social é abissal, o que se mostra em falas como “entrar numa segunda

vida”, “meu mundo mais administrável que o mundo lá fora”. E, além das adversidades inerentes a esta condição de confinamento extrema, observamos que há dificuldades no planejamento das operações que ocasionam um tempo de espera muito longo no deslocamento do navio para a câmara e do sino de mergulho para a água, promovendo uma vivência intensa de ociosidade.

Percebemos na fala dos mergulhadores que o aumento da ociosidade amplifica o sofrimento relacionado à distância da família e do convívio social. Podemos afirmar que vida e trabalho estão interligados de forma intensa e desproporcional na vida dos mergulhadores, deixando marcas identitárias nestes trabalhadores baseadas na experiência extrema de estar dentro e fora das relações, do convívio social, para exercer sua profissão.

Barreto (1998) ao falar sobre a identidade dos mergulhadores coloca que “(...) eles se apresentam e se auto-definem, expressando a relação ambígua entre a irracionalidade do herói e a racionalidade do profissional (...). Uma identidade social tensionada pelo desejo de aventura e a imposição da disciplina” (p.280). Para a autora, o mergulhador paga um elevado preço do cotidiano da profissão, pois “vivenciando fortemente a sua identidade masculina no trabalho, os trabalhadores desta categoria profissional identificam em si mesmos e em todos os integrantes de sua categoria, o homem parcial em que se transformam, limitados no convívio com a família por seu regime de trabalho embarcado. Ao mesmo tempo que exercem o papel masculino intensamente no ofício, no caso deles, o herói submete e limita o marido, o pai, irmão e os demais papéis masculinos a serem desempenhados na sociedade mais ampla”(p.280).

Uma das características essenciais do trabalho de mergulho profundo é a complexidade do trabalho em equipe, que envolve vários papéis, onde os membros precisam estar afinados para a realização segura das operações. Figueiredo e Athayde (2005) colocam que se trata “de um tipo de trabalho em que vida e (risco de) morte dialogam, supervisor, mergulhador e bell man precisam compor um tipo de coletivo especial, funcionando como uma unidade” (p.178). No nosso estudo, vimos que um dos entraves significativos para a ocorrência de unidade entre a equipe é o fato de que alguns supervisores não têm um conhecimento aprofundado sobre o trabalho real dos mergulhadores, de maneira que os mesmos não são reconhecidos pelos mergulhadores como pessoas capazes de conduzir a atividade satisfatoriamente.

O fato da organização do trabalho estar marcada pela padronização das atividades, sem levar em conta o trabalho real e a fala dos trabalhadores acarreta prejuízos para a utilização de estratégias como a de mapeamento mental e de antecipação de soluções para a realização da atividade, o que acarreta em bloqueios no desenvolvimento da inteligência prática, na medida em que o supervisor, ao desconhecer o real do trabalho, busca o cumprimento à risca dos procedimentos. Os mergulhadores referem se sentir como “ferramentas” ou “robotizados”.

Segundo a psicodinâmica do trabalho, o conceito de mobilização subjetiva está intrinsecamente ligado à inteligência prática. Deste modo, notamos no trabalho dos mergulhadores o surgimento de obstáculos significativos para a mobilização subjetiva devido à organização do trabalho que dificulta o desenvolvimento de um saber que se faz pelo corpo, na experiência que se adquire com o tempo, a repetição em mergulhos e intervenções marcadas por imprevistos que desafiam a capacidade do mergulhador para achar soluções. E como a mobilização subjetiva consiste no engajamento do sujeito no trabalho, envolvendo a inteligência prática, vemos ocorrer no caso de alguns mergulhadores uma perda de vínculo com o próprio trabalho, na medida em que a fala dos entrevistados aponta para situações recorrentes nas quais o parceiro evita a atividade de mergulho em si, ou seja, evita ir para a água e procura ficar o maior tempo possível na câmara ou atuar como Bell Man.

Deste modo, estamos diante de uma estratégia de defesa baseada num individualismo exacerbado, onde o trabalhador busca se defender dos riscos e do sofrimento relacionado ao trabalho de forma a prevalecer o individual em detrimento do coletivo, ocasionando uma fragilização das relações de cooperação. Mas, é importante deixar claro que os mergulhadores entrevistados não relatam que sua atuação ocorra desta forma. Ao contrário, eles mostram sua insatisfação com a postura de colegas que atuam de tal maneira. O que devemos destacar também é que o coletivo lida de forma diferente com esta situação, na medida em que relatam tal fato para a equipe de superfície e reivindicam um equilíbrio no número de mergulhos para cada um. Fica evidente que se trata de um assunto que o coletivo de mergulhadores não resolve entre si, como outros assuntos citados sobre os quais eles não levam até a equipe de superfície. Deste modo, o individualismo de alguns mergulhadores e a forma como os demais lidam com o rompimento de acordos coletivos nos dá sinais da fragilização das

relações de confiança e de cooperação, o que têm impacto significativo na sustentação do coletivo de trabalho e nos próprios sistemas defensivos.

De acordo com Dejours (2004a) “a confiança é, em verdade, uma luta. Em outros termos, a organização do trabalho real não pode ser neutra em relação à confiança: confiança ou desconfiança, cooperação ou incoerência – tais são as alternativas (...) a confiança não é um sentimento(...), a confiança diz, sim, respeito sobretudo à ordem do deontológico, ou seja, da construção de acordos, normas e regras que enquadram a maneira como se executa o trabalho. Elucidar os princípios da confiança nas relações de trabalho permite que se entenda a substância, a construção e a forma de estabilização das “regras de trabalho” ou das “regras de ofício” (p.68).

Figueiredo & Athayde (2004) colocam que a atividade dos mergulhadores exige uma forte relação de confiança diante de regras sutis como a atenção dos supervisores à respiração dos mergulhadores; observação atenta entre os mergulhadores em relação a alguns parâmetros dentro da câmara e no transcorrer das operações no fundo do mar. Eles enfatizam que no trabalho de mergulho profundo “emerge uma extraordinária mobilização subjetiva engendrada frente às características extremamente peculiares e adversas que marcam esta atividade – e que na fala de inúmeros trabalhadores assume uma conotação de guerra. Essa mobilização se traduziria em uma resistência estóica, por vezes heróica, que tem no confronto dos mergulhadores com os riscos presentes um de seus eixos constitutivos(...)” (p.270). Entretanto, em nosso estudo encontramos uma realidade de grandes obstáculos para a mobilização subjetiva.

Nesse contexto, a dinâmica do reconhecimento que os mergulhadores vivenciam é insatisfatória, pois como eles não têm uma das vias de gratificação que é o julgamento de utilidade, a dinâmica do reconhecimento está baseada no julgamento de beleza, que é feito pelos pares em relação à qualidade do trabalho, ao domínio sobre o ofício, aspecto que está estreitamente relacionado à possibilidade que o mergulhador tem de concluir sua intervenção. No entanto, há dificuldades para que tal dinâmica do reconhecimento ocorra, devido aos limites encontrados na relação com o supervisor, que não dá autonomia para o mergulhador e promove interferências e interrupções constantes na realização de seu trabalho, sendo freqüente a não conclusão do trabalho.

Deste modo, observamos que os mergulhadores têm muita dificuldade para fazer o seu trabalho bem-feito, tal aspecto nos remete as idéias de Sennett (2009) sobre o

prazer das coisas bem-feitas e o zelo artesanal, ele coloca que “a expressão “habilidade artesanal” pode dar a entender um estilo de vida que desapareceu com o advento da sociedade industrial – o que, no entanto, é enganoso. Habilidade artesanal designa um impulso humano básico e permanente, o desejo de um trabalho bem-feito por si mesmo. Abrange um espectro muito mais amplo que o trabalho derivado de habilidades manuais; diz respeito ao programa de computador, ao médico e ao artista (...)” (p.19).

Em nossa análise, observamos que no trabalho dos mergulhadores o sofrimento encontra obstáculos significativos para ser transformado em prazer, em criação e em realização de si mesmo no trabalho, enfim para a sublimação. E, diante destes obstáculos para a sublimação, há espaço para o surgimento de sofrimento patogênico que pode trazer impactos significativos para a saúde e a identidade do trabalhador.

Deste modo, nosso estudo está em consonância com o estudo de Figueiredo & Athayde (2005) que colocam que “o drama de não ter as condições adequadas para fazer como seria correto, não está só relacionado ao medo de perder o emprego ou morrer, mas também ao sofrimento que é gerado por não poder fazer bem-feito, um ataque à atividade, ao gênero e ao estilo profissionais, com efeitos sobre o julgamento do trabalho. (...) o modelo de organização do trabalho engendrado cria obstáculos sérios à coesão e à consolidação dos coletivos, minando assim o potencial de cooperação aí presente, com graves riscos para a confiabilidade do sistema analisado e para a saúde (mental) e a segurança dos mergulhadores” (p.179).

Em síntese, vimos em nosso estudo que no trabalho dos mergulhadores entrevistados há entraves significativos para o surgimento da mobilização subjetiva: o desenvolvimento da inteligência prática passa a ser bloqueado pela rigidez da organização do trabalho; as relações de cooperação se fragilizam; há pouca oportunidade para o reconhecimento e que o espaço de discussão é praticamente inexistente. Podemos identificar a ocorrência de estratégias defensivas que, no entanto, têm sua eficácia ameaçada devido ao enfraquecimento do coletivo em curso, fato este que ocasiona uma maior visibilidade aos riscos e vulnerabilidades da atividade e a fragilização da resistência dos mergulhadores.

Como coloca Barreto (1998), a identidade dos mergulhadores é constituída na tensão entre os pólos da aventura e da disciplina. Sendo que “(...) tudo indica que o

herói, muitas vezes, parece cansado, quer segurança, boa remuneração, cursos de qualificação, reconhecimento social” (p.281).

Podemos dizer que esse trabalhador quer também o prazer do trabalho bem-feito, quer ver a sua marca no trabalho e não ser robotizado pela organização do trabalho. A fala de um mergulhador em nossa pesquisa aponta a centralidade do saber-fazer e o desejo do trabalho bem-feito na busca por resguardar sua identidade e na luta por preservar sua vida e sua saúde:

“eu não quero perder o mergulho porque foi o mergulho que me fez escrever como eu escrevo hoje e entender como entendo hoje, então eu não quero ser aquele que quando falava, “no meu tempo era assim”. [...] eu tenho medo de virar um [...], eu tenho medo de perder esse [...] da coisa do sentimento, eu faço tudo com sentimento, um dos grandes medos que eu tive na minha vida era me tornar um mergulhador medíocre, o que eu chamo de mergulhador medíocre, é o cara que está ali, entra faz o que tem que fazer vai embora, mas não sabe porque fez, não sabe o que respirou, não sabe para que serve isso, sabe que tem que ficar assim ou assado, existem muitos... Tem que saber, é tua vida”.

Não temos dados suficientes para aprofundar sobre a identidade do mergulhador neste trabalho, mas consideramos ser a identidade uma categoria de análise importante para próximos estudos, pois se constitui em um ponto fundamental para compreensão da saúde mental do trabalhador em sua relação com uma organização do trabalho marcada por tamanhos obstáculos para a mobilização subjetiva.

Outro aspecto que não conseguimos explorar neste trabalho e que tem relevância para próximas pesquisas se refere à experiência particular do corpo no trabalho de mergulho profundo, que se dá numa dinâmica complexa onde corpo e meio de trabalho se misturam. É preciso um aprofundamento para compreender tal dinâmica e sua relação com aspectos como a mobilização subjetiva, prazer e sofrimento no trabalho, segurança e saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa. Edições 70.
- Barreto, F. (1998). *Oficina de Heróis – Estudo sobre a identidade social dos mergulhadores profissionais*. Tese de Doutorado, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.
- Dejours, C. (2004a). *O trabalho como enigma*. In Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (Orgs). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C.; Desrioux, F.; Dessors, D. (1993). *Por um trabalho, fator de equilíbrio*. RAE revista de administração de empresas, São Paulo, v.33, n.3, maio/jun.1993, p.98-104.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. São Paulo: Editora FGV.
- Dejours, C. Abdouchheli E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Betiol M.L.S. (Coord.) São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2004b). *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção, Vol.14, número 3, p. 27-34.
- _____ (2007). In Mendes, A. M.; Lima, S. C. C. & Facas, E. P. (orgs). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- _____ (2004c). *Inteligência Prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho*. In Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (Orgs). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.
- _____ (2004d). *Addendum*. In Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (Orgs). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.
- Figueiredo, M. (2001). *O trabalho de mergulho profundo em instalações petrolíferas offshore na bacia de Campos: confiabilidade e segurança em meio à guerra de “Highlander” contra Leviatã*. Tese de Doutorado, COPPE/UFRJ. Rio de Janeiro.
- Figueiredo, M. & Athayde, M. (2004). *Coletivos de trabalho e componentes subjetivos da confiabilidade em sistemas sociotécnicos complexos: considerações a partir da situação de trabalho em mergulho profundo na Bacia de Campos/ RJ*. In Figueiredo, M.; Athayde, M.; Brito, J.; Álvares, D. (orgs). *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A.

Figueiredo, M. & Athayde, M. (2005). *Organização do Trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo*. Revista Produção, Vol.15, n. 2, p. 172-183.

Laplanche & Pontalis (2001). *Vocabulário de Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.

Laplanche, J. (1989). *A sublimação*. São Paulo: Martins Fontes.

Leite, R. (2009). *Bandeirantes do Mar: a identidade dos trabalhadores das plataformas de petróleo*. Niterói: Intertexto.

Mendes, A.M. (2007) *Novas Formas de Organização do Trabalho, Ação dos Trabalhadores e Patologias Sociais*. In Mendes, A. M. (org), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, métodos e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Merlo (2002). *Psicodinâmica do Trabalho*. In Jacques, M.G. & Codo, W. (Orgs) *Saúde Mental e Trabalho. Leituras*. Petrópolis: Vozes.

Sennett, R. (2009). *O Artífice*. Rio de Janeiro: Record.