

V RAM
REUNIÃO DE ANTROPOLOGIA DO MERCOSUL
Antropologia em Perspectivas

O HOMEM *OFFSHORE* – REFLEXÕES EM TORNO DA CONSTRUÇÃO DO
MASCULINO E DO FEMININO ENTRE TRABALHADORES DO PETRÓLEO EM
CAMPOS DOS GOYTACAZES, RJ

Patrícia Silveira de Farias
patifaria@click21.com.br

GRUPO DE TRABALHO XII

Sentidos do gênero: masculinidades,
feminilidades, sexualidades

Coordenação
Fabíola Rohden
Flávia de Mattos Motta

Florianópolis, 30 novembro a 03 de dezembro de 2003

Este artigo investiga as concepções em torno da figura masculina e feminina por parte dos trabalhadores da indústria do petróleo na Bacia de Campos, indústria esta fundamental não só para a economia regional fluminense, mas para a brasileira¹. Neste sentido, ele é o primeiro esforço de análise numa pesquisa maior, realizada com apoio do Programa de Mestrado em Planejamento Regional e Gestão de Cidades da Universidade Cândido Mendes, Campos (UcamCidades) e da Fundação Estadual Norte Fluminense (Fenorte), e que avalia o impacto das transformações econômicas advindas da presença da Petrobrás e dos *royalties* do petróleo sobre os trabalhadores não-brancos da região².

Ao iniciar o mergulho no universo da pesquisa, a primeira questão que aflorou nas 19 entrevistas³ realizadas até agora com empregados e empregadas da Petrobras, de firmas prestadoras de serviços e com mulheres de petroleiros foi justamente a de gênero. Um jovem engenheiro, contratado por uma multinacional para prestar serviços à Petrobras numa plataforma, diante da pergunta sobre a presença de mulheres a bordo, comentou: “não, minha empresa proíbe a contratação de mulheres”. Um funcionário da Petrobras, indagado sobre o mesmo assunto, afirmou: “é, gerencialmente, juntar mulher e homem em alto mar é que nem juntar álcool e fogo. Mas claro, a mulher tem direito a trabalhar onde quiser, como todo mundo...” Diante de tais afirmações, fiquei instigada a prosseguir na investigação dos modos como o gênero aparecia neste particular universo⁴.

A primeira questão que se impunha era compor o quadro geral onde interagiam homens e mulheres. Sétima empresa no *ranking* mundial, a Petrobras se instala na Bacia de Campos em 1977. E chega num instante de crise na base econômica da região, durante séculos estruturada sobre a produção de açúcar e álcool. Oferecendo inúmeras vantagens – dos salários vultosos ao prestígio alicerçado no seu *status* de empresa de alta tecnologia – a Petrobras vira a cabeça dos garotos da região⁵, tornando-se o modelo de emprego a ser alcançado, mediante concurso e qualificação cada vez mais especializada.

¹ A Unidade de Negócios da Bacia de Campos é responsável pela produção de 80% do petróleo brasileiro.

² Agradeço imensamente a colaboração de Carlos Abdulkader Magalhães Neto, bolsista de iniciação científica pela Fenorte, e de minha assistente de pesquisa, Rosimery Ribeiro de Souza, pelo suporte e entusiasmo.

³ Foram entrevistados até o presente momento dez homens e nove mulheres.

⁴ Utilizo aqui a noção de gênero tal como trabalhada por Joan Scott (1990), ou seja, como sendo uma categoria de análise das relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos e vinculadas à assimetria de poder.

⁵ Gomes (2002) comenta este fato, também citado nas entrevistas por mim realizadas, em sua introdução ao estudo da identidade dos petroleiros da Bacia de Campos.

O panorama se altera nos anos 90, quando um maior número de serviços antes feitos por funcionários da estatal passa a ser terceirizado⁶. Hoje, há 7.048 funcionários da Petrobras na chamada Unidade de Negócios da Bacia de Campos (UNBC); destes, 6482 são homens e 566 mulheres⁷. Em contrapartida, são cerca de 30 mil empregados de empresas prestadoras de serviços à estatal petrolífera⁸, e, embora infelizmente não haja uma estimativa precisa a respeito do número de mulheres neste quadro, a ampla vantagem masculina se mantém.

A esta maciça presença masculina se soma um regime de trabalho especial, que estabelece turnos de 14 dias ininterruptos de trabalho por 14 ou 21 de descanso⁹, nas plataformas marítimas, só alcançáveis após 40 minutos de helicóptero em média. Isso significa, no dizer de vários entrevistados, um ambiente de confinamento – um chegou a dizer se tratar de “prisão remunerada” (e bem remunerada, diga-se, particularmente no quadro de recessão que assola o país¹⁰).

Neste contexto, o trabalho é o centro em torno do qual se constrói a vida destes homens, e dentro da vida, do modo como, para eles, deve ser vivido o gênero. Sua contraparte é o período de lazer, porém este é sancionado pelo trabalho, está subsumido a ele, depende e se orienta pela escala de jornadas nas plataformas.

Este trabalho aparece nestas falas como algo tenso, eivado de riscos e perigo. O acidente envolvendo a plataforma P-36, que afundou em 2002, é paradigmático deste raciocínio. O relato de um entrevistado é sugestivo. Júlio trabalhava na P-36, e havia dois dias que tinha desembarcado, quando recebe o telefonema de um colega que pede para ele ligar a televisão: havia ocorrido um acidente. “E quando eu liguei a televisão, que vi: ‘A P-36 explodiu, morreram (...) 11 funcionários Petrobrás.’ Aquilo pra mim foi assim, como se você tivesse uma bala na, na coluna vertebral. (...) Eu fiquei todo torto, me entortei todo. Foi (...) tão violento na hora que eu fiquei todo, assim, a minha coluna fez um s, sei lá o que foi. Minha esposa foi quem conseguiu me colocar lá no sofá e eu sentindo dor em todo o corpo e não conseguia falar, e era crise de choro e... depois febre alta, muita febre alta,

⁶ Na verdade, desde meados da década de 80, a Petrobras contrata o serviço de outras empresas. No entanto, é a partir dos anos 90 que isto se acentua como uma ampla prática.

⁷ Fonte: Gerência de Recursos Humanos da Petrobras – Bacia de Campos, referente ao ano de 2000.

⁸ Dados colhidos no Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense – Sindipetro-NF.

⁹ Para os funcionários da Petrobras, a Constituição de 1988 estabeleceu regime de 14 por 20 dias; nas empresas contratadas, vigora o antigo sistema de 14 dias de trabalho por 14 de descanso.

¹⁰ O fato de ser um “embarcado”, inclusive, agrega 150% a mais no salário-base do cidadão.

febre alta. Fui ao médico, ‘tô com garganta inflamada’, eu não querendo aceitar que aquilo fosse o problema da... do acidente. (...) Passei 30 dias nesse... processo, depois fizemos um tratamento com psicólogo.”

A identificação destes homens com a atividade que fazem é tamanha que os leva a somatizarem ataques e riscos, de tal modo que uma ameaça ao corpo da plataforma é uma ameaça ao próprio corpo do trabalhador, algo que fica claro no exemplo acima. Além dele, também o ritual do embarque e do desembarque deixa evidente a entrega deste trabalhador ao seu trabalho e por tabela à empresa que o representa.

Todos os entrevistados foram unânimes em descrever o que já apelidaram sugestivamente de TPE – tensão pré-embarque, uma analogia com a tensão pré-menstrual feminina. Um ou dois dias antes do embarque, começa uma série de “sintomas” que incluem insônia, mau humor, mudez, inquietude, indisposição para qualquer atividade, dor de cabeça e de barriga. “É uma sensação de derrota”, comenta um embarcado. A inapetência para o sexo não é incomum; “na véspera do embarque você pode fazer o que for, não rola nada; é impossível”, brinca a mulher de um petroleiro.

O contrário desta sensação é sentido às vésperas do desembarque. Ali também há insônia – “você arruma e desarruma a mala vinte vezes” – e agitação, desta vez, porém, crivada de expectativa. “O dia da chegada é o dia mais feliz do mundo. É o alívio”.

Assim, durante os dias de trabalho, estes homens assumem a perspectiva do sacrifício em nome da família – seja a família de origem, para os mais jovens, ou a que formaram após o casamento, para os mais velhos. É para “elas” basicamente – mulheres, mães, filhas, embora também filhos e pais idosos - que eles “se arriscam” a acidentes e sofrem confinamento¹¹. Neste sentido, lembram os *cumplidores* de que nos fala Viveros Vigoya (2003) em seu trabalho sobre masculinidades afro-colombianas, aqueles homens marcados pela noção de responsabilidade, de provedor através do trabalho das necessidades dos seus.

Viveros nos fala também dos *quebradores*, outro modelo masculino caracterizado pela vivência extremada da sexualidade e outros excessos corporais – bebida, dança, drogas, boemia. E lembra que é através do entrelace entre estas duas formas identitárias que

¹¹ Courtenay (2000) indica a estreita conexão entre o enfrentamento do risco e a masculinidade, que se desdobra na delimitação dos trabalhos mais perigosos – bombeiro, policial, entre outros – como sendo “coisas de homem” em princípio.

seus entrevistados estruturam suas vidas e suas relações com as mulheres e outros homens. Num sentido semelhante, vários dos homens que entrevistei, assim como suas mulheres, falam do tempo de descanso como um tempo de festas ininterruptas, de boemia, do excesso de álcool, de sexo (alguns comentam sobre casos de amigos com várias mulheres), ou drogas mais pesadas. É um tempo em que mesmo os mais calmos gostam de pelo menos um “agito” – viajar, “malhar”, sair à noite. Assim, os homens *offshore* parecem se repartir em 14 dias de *cumplidores* e 20, ou 14, de *quebradores*; como um entrevistado comentou, “as pessoas normalmente têm um pouco de lazer, um pouco de trabalho; com a gente, fica tudo concentrado: são 14 dias de tensão e 20 dias pra farra. É muito desequilíbrio.”

Dentro desta polaridade geral de identidades, existem outras, montadas a partir de outros critérios relevantes para o grupo, como por exemplo a questão da geração. A estabilidade característica do serviço público leva à longevidade no trabalho entre os funcionários da Petrobras. Além disso, estes funcionários mais antigos desenvolveram sua qualificação dentro das necessidades e estímulos da própria empresa, ao contrário, por exemplo, dos jovens engenheiros e outros especialistas, formados em universidades e contratados das empresas prestadoras de serviços¹². Neste quadro, os petroleiros desenvolvem uma distinção entre os trabalhadores mais velhos e os mais jovens, onde valores como virilidade, força e experiência são sinais ligados ao primeiro grupo, enquanto maior grau de escolaridade aparece associado em geral aos neófitos na profissão. Esta distinção engloba reflexões sobre o futuro e o passado, algo que é iconizado tanto por rituais de iniciação *offshore*¹³ como pelo epíteto “borracha”, com que os mais velhos brindam os mais novos, e que significa, como observou um jovem trabalhador, que “os mais velhos tinham feito tudo certo, e aí nós chegamos e apagamos tudo. Por isso é que a gente é chamado de borracha. Pra eles, a gente não faz nada direito.”

Na intrincada hierarquia homossocial¹⁴ em alto mar, as entrevistas revelaram ainda a forte divisão existente entre os funcionários da Petrobras e os das empresas

¹² Menezes Gomes (2002) indica em seu estudo sobre os trabalhadores terceirizados, a existência de duas subcategorias, os “arrasta-balde” – funcionários menos qualificados que exercem atividades braçais, e os empregados especializados, um degrau acima na classificação hierárquica. Aqui, apenas indico a disposição geral de divisão entre os Petrobras e os “outros”.

¹³ Tais rituais o mais das vezes constituem-se de banhos de óleo e água salgada e/ou simulações de demissão.

¹⁴ Utilizo homossocialidade na direção de Connell (1995), por exemplo, para indicar a interação específica de um grupo de iguais, que vai construindo e negociando suas identidades de gênero neste processo. Isso significa ao mesmo tempo reconhecer a existência de várias masculinidades e o estabelecimento de relações entre elas, que podem ser de aliança, dominação ou subordinação.

prestadoras de serviços. Esta divisão indica uma assimetria, em que os primeiros se consideram em situação vantajosa em relação ao segundo grupo, sendo por sua vez encarados de forma crítica pelos empregados terceirizados. Assim, a estabilidade, a boa remuneração e a experiência do serviço nas plataformas servem mais uma vez como base para a desconfiança que nutrem os “Petrobras” – que se afirmam como os únicos “verdadeiros petroleiros” - em relação aos empregados de outras firmas. Estes são vistos como ignorantes da realidade do trabalho em alto mar, sem conexão afetiva com a atividade – algo que estrutura a identidade dos homens da Petrobras, como vimos. Enquanto isso, os “Petrobras” são vistos como arrogantes, discriminadores e, pelos mais escolarizados, como ignorantes da realidade do mercado do trabalho (“eles só sabem aquilo ali, mais nada”).

A convivência extensa e intensa em alto mar entre este grande número de homens (cada plataforma tem uma média de 180 trabalhadores) cria também uma figura fantasmática que exerce um papel regulador, talvez catártico, para as masculinidades locais, no sentido de catalisar a alteridade e servir portanto como referência para a construção da identidade masculina (cf. Parker, *apud* Viveros Vigoya, 2003). É a figura do homossexual, que se desenha através de chistes, brincadeiras corporais, visando o exorcismo de uma possibilidade real de envolvimento entre homens. Neste sentido, algumas funções – novamente, há a proeminência dos postos de trabalho na formatação do gênero – são associadas em especial à homossexualidade. Vários entrevistados, e suas mulheres, lembraram que a função de cozinheiro, assim como as ligadas ao serviço de alimentação de uma plataforma, canaliza as piadas sobre o possível *bicha*, provavelmente por exercer função tida como feminizante.

E as mulheres, dentro deste sistema? Durante um bom tempo, a mulher se colocava, e era colocada, basicamente como a esposa do petroleiro. Neste sentido, como comenta uma delas, a “típica mulher de petroleiro era aquela de classe baixa, que não trabalhava, sem curso superior, deslumbrada com o casamento e o trabalho do marido, que não fazia nada, ficava só esperando ele chegar e cuidando dos filhos”. Este modelo unívoco na verdade funciona, parafraseando Vale de Almeida (1995), como a feminilidade hegemônica deste grupo. Dialogando com este modelo - um ideal que corresponde à verdade para várias entrevistadas - estão outras mulheres e namoradas de petroleiros que trabalham fora, estudam e saem com amigas enquanto o marido está na plataforma. No entanto, alguns

traços comuns unificam suas experiências – o cuidado com a casa, os filhos e parentes, as poucas incursões na rua para o lazer e a preocupação em relação às condições da plataforma e ao risco de acidente.

A vida destas mulheres, portanto, tem um forte vínculo com o trabalho do marido, em torno do qual organizam seu tempo e seus afazeres. Assim, é possível pensar num certo padrão, onde estas mulheres procuram cumprir mais tarefas de trabalho ou estudo enquanto “ele não está”, e deixam a maioria das atividades de lazer para quando “ele está”. Este padrão, em última análise, parece funcionar como um reflexo mimético do padrão masculino de trabalho/lazer acima mencionado. No entanto, uma diferença singular observada diz respeito à ausência de uma “rede de mulheres de petroleiros”, o contrário da convivência masculina das plataformas. Estas mulheres, embora partilhem da mesma experiência, quase não se encontram; a maioria delas se apóia na própria família, ou aprende a “se virar sozinha”, na espera de seus companheiros. Aliás, indagadas sobre as dificuldades de conduzir um relacionamento descontínuo, entre embarques e desembarques, sugerem que os dois ganhos maiores, além do nível de renda, se expressam no maior grau de autonomia adquirido com as ausências do parceiro (é comum o comentário “antes de casar com ele eu era uma tonta, não sabia fazer nada sozinha”), e no romantismo impresso por este regime (“quando a gente começa a cansar um do outro já é hora de embarcar”).

O afluxo de mulheres, tanto aprovadas pelos mais recentes concursos da Petrobras, quanto a serviço das empresas contratadas pela Petrobras, abala este esquema complementar acima descrito. Novas categorias de mulheres surgem, que não correspondem mais a diferenças de grau em relação ao modelo hegemônico – esposas que saem mais ou menos de casa, que estudam/trabalham ou não, que freqüentam casas de amigas ou não, têm ou não filhos – mas a outras experiências de interação com o modelo dicotômico masculino. Estas mulheres que convivem no trabalho com os petroleiros são descritas pelas esposas e namoradas, e também pelos homens *offshore*, como sendo de duas categorias principais: as que foram para as plataformas para “se darem bem” e as que “vieram pra trabalhar”.

As primeiras são aquelas mulheres atraídas pela possibilidade de conseguirem parceiros com um bom emprego e bom nível de renda, além de estabilidade no trabalho. São reconhecidas tanto pelo gestual (sorrisos, olhares mais fixos em direção aos possíveis

parceiros) quanto pelo cuidado especial em se maquiar e vestir, acentuando a anatomia feminina o quanto possível. Um amargo funcionário de uma firma de hotelaria, após seis anos de serviço em várias plataformas, afirma que “elas dão mole pra chefia, só pra chefia, não pra peão”.

Estas visões, bastante críticas, sobre a presença de mulheres nas plataformas, são amenizadas em relação à segunda categoria citada. A química de uma empresa contratada, há três anos trabalhando embarcada, conta as dificuldades por que passou, desde as indefectíveis “piadinhas”, até a desconfiança masculina geral quanto à sua capacidade de trabalho e boicote explícito: “na minha primeira plataforma, todo mundo disse que eu não ia conseguir, o próprio Cheplat chegou a dizer que ia me desembarcar. (...) já teve cara me dizendo que aquilo não era trabalho pra mulher. (...) Teve um que não me dava minha permissão de trabalho [um tipo de ‘ordem do dia’, com as tarefas diárias estipuladas], só dava quando era o rapaz que trabalha no meu setor quem pedia. Teve outro que eu pedi permissão pra trabalhar num lugar lá, e ele deu; e eu fui testando o local, jogando água, e tal, e acabou que tinha um equipamento valiosíssimo ali guardado, e ele não tinha me avisado – e ele saiu gritando ‘essa mulher queimou o equipamento, ela não sabe trabalhar!’ Sorte que meu chefe me defendeu, ele tinha visto que o cara não tinha me dito nada desse equipamento (...) Depois desse tempo todo, outro dia teve um cara que eu tava lá, fazendo meu trabalho, aí ele olhou pra mim e me deu os parabéns: ‘você veio mesmo pra trabalhar!’”

A mulher na plataforma, de qualquer modo, mobiliza seus companheiros de trabalho masculinos, impelindo-os a um trabalho intenso de reclassificação simbólica. Neste movimento, ela é ícone também de uma ressignificação do ambiente de trabalho, como demonstram os comentários de que a presença feminina “dá mais calor à plataforma”, tornando o dia-a-dia “mais ameno” e suavizando a etiqueta a bordo, pois, segundo os entrevistados, os petroleiros têm um modo de expressão corporal bastante específico, que inclui falar alto, apresentar-se com poucos cuidados na aparência, linguajar bruto, “recheado de palavrões”. Tudo isso “toma jeito” quando a mulher entra em cena¹⁵.

¹⁵ Uma reportagem na **Revista Petrobras** (2003), feita pela empresa para seus empregados, sob o título “Esses homens e suas máquinas maravilhosas” (sic), fala da presença minoritária das mulheres nas plataformas nos seguintes termos: “As mulheres dão um toque especial às plataformas”.

Para concluir, é importante lembrar que toda esta negociação de práticas e representações de masculinidade e feminilidade estrutura um intrincado sistema hierárquico interno, assentado, como vimos, em dicotomias tais como funcionário da Petrobrás/funcionário das “contratadas”, jovem/velho, homem/mulher. Este sistema, por sua vez, se conecta à hierarquia própria das companhias envolvidas, mesclando a lógica dos funcionários com a lógica empresarial, onde os méritos e deméritos podem significar posições acima ou abaixo na escala salarial. Neste sentido, todas estas são classificações estreitamente vinculadas à progressão dentro de uma carreira profissional, e portanto à perspectiva de ascensão social. Neste quadro, ser homem ou mulher, velho ou novo, contratado ou Petrobras são fatores que contam pontos para uma melhor ou pior posição dentro das hierarquias existentes.

Bibliografia

CONNELL, Robert. *Masculinities*. Berkeley: University of California Press, 1995.

COURTENAY, William. “*Constructions of masculinity and their influence on men’s well-being: a theory of gender and health*”. In: *Social Science and Medicine*, 50 (2000), p. 1385-1401.

GOMES, Vítor. **Petroleiros entre o público e o privado – a identidade do trabalhador do setor petróleo após a flexibilização do monopólio estatal**. Rio de Janeiro, IUPERJ, 2002, dissertação de mestrado.

MENEZES GOMES, Dircéia Branco. **Que trabalhador sou eu? Os trabalhadores terceirizados offshore do setor de manutenção da Bacia de Campos**. Rio de Janeiro, IUPERJ, 2002, dissertação de mestrado.

REVISTA PETROBRAS. “Esses homens e suas máquinas maravilhosas”. Rio de Janeiro, n. 89, ano 9, março de 2003, p. 12-17.

SCOTT, Joan. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. In: **Educação e Realidade**, Porto Alegre, 16, 2, julho/dezembro de 1990.

VALE DE ALMEIDA, Miguel. **Senhores de si – uma interpretação antropológica da masculinidade**. Lisboa, Fim de Século, 1995.

VIVEROS VIGOYA, Mara. *Identidades masculinas, étnico-raciales y salud sexual y reproductiva – una articulación necesaria*. Angra dos Reis, VII Congresso de Ciências Sociais e Saúde, outubro de 2003.