



Horizonte de la Ciencia

ISSN: 2304-4330

ISSN: 2413-936X

horizontedelaciencia@gmail.com

Universidad Nacional del Centro del Perú

Perú

Pucci Medina, Sônia Grácia; Alexandre Barreto, Ramon; Maranhão, Iris  
Confinamento em offshore

Horizonte de la Ciencia, vol. 6, núm. 11, 2016, -, pp. 113-121

Universidad Nacional del Centro del Perú

Perú

DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2016.11.233>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570960869010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UNEP  
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Confinamento em *offshore*

Sônia Grácia Pucci Medina\*

Ramon Alexandre Barreto \*\*

Iris Maranhão\*\*\*

### Resumen

Ao pensar no trabalho e no cotidiano do petroleiro, é preciso se ter a noção certa da amplitude do assunto. Dentre as muitas faces deste contexto, identifica-se, se não o mais importante, um dos mais: sua vida afetiva. É evidente que as complexidades de conceitos, métodos e práticas permeiam o mundo *offshore* e seus *links*, no entanto, é preciso entender um pouco mais sobre esse mundo a partir da vida emocional do trabalhador.

Em se tratando da afetividade dos envolvidos no universo *offshore* há quem diga que seria impossível desenvolver uma adaptabilidade mais saudável para estes trabalhadores. No entanto, este trabalho aponta para um caminho novo: o de refletir, pensar, criar, provocar e possibilitar que, homens e mulheres possam ser mudados em suas perspectivas emocionais e relacionais, afinal se mudarmos o homem, mudaremos o mundo.

### Palabras clave

psicoestressores,  
*offshore*,  
emoção,  
trabalhador

## Confinement in *offshore*

### Abstract

When thinking at work and in the oil every day, we need to have the right idea of the breadth of the subject. Among the many faces of this context, identifies, if not the most important, one of the most: his love life. Clearly, the complexities of concepts, methods and practices permeate the offshore world and its links; however, one must understand a bit more about this world from the emotional life of the worker.

In the case of affection of those involved in offshore universe some say it would be impossible to develop a healthier adaptability for these workers. However, this work points to a new way: to reflect, think, create, cause and enable men and women can be changed in their emotional and relational perspectives, after all if we change man, change the world.

### Keywords

psycho-stressors,  
*offshore*,  
emotion,  
worker

Recibido: 15 de septiembre de 2015/ Aprobado: 02 de noviembre de 2016.

\* Doutoranda em Psicologia Social – Universidad John F. Kennedy – Buenos Aires. Orientadora do Projeto de Iniciação Científica do Curso de Engenharia de Produção da Universidade Veiga de Almeida / Campus Barra da Tijuca Correos: sonia@soniapucci.com y spucci@uva.br

\*\* Aluno de Engenharia de Produção e bolsista do Produção da Universidade Veiga de Almeida. Correo: ramon.alexandre@live.com

\*\*\* Aluna de Engenharia de Produção e bolsista do Produção da Universidade Veiga de Almeida. Correo: irisc.maranhão@gmail.com

## Introdução:

Este trabalho apresenta um pouco do ambiente corporativo, na verdade apresenta dois personagens, de dois mundos diferentes, mas vividos intrinsecamente um com o outro, identificados como: o personagem offshore das operações, do campo e o personagem do mundo administrativo.

A problematização surgiu ao se interrogar se existe diferença entre estes dois personagens, ao que as pesquisas já realizadas, comprovaram: no que se refere à probabilidade de desenvolver traumas, conflitos, depressões, estresse e outras doenças psicossomáticas, as suscetibilidades são as mesmas. Mas é importante conceber o fato de que eles vivem com fatores psicoestressores diferentes, apesar de haverem similaridades.

O estudo partiu de três eixos fundamentais: a observação do ambiente *offshore* do ponto de vista científico, o conhecimento e o estudo do comportamento humano a partir da psicanálise, por ser esta a ciência-arte do inconsciente, e por ultimo da psicologia social através de Pijon-Riviére possibilitando contribuir com os trabalhadores desta área para que estes se ajudem e compreendam melhor seus dramas e conflitos.

Estes estudos foram realizados na Associação de Psicanálise do Município do Rio de Janeiro – APSIRIO, entre os anos de 2005 a 2010, totalizando 45 casos clínicos, sendo 05 mulheres e 40 homens trabalhadores *offshore*, que buscaram a clínica para melhorar seus níveis de estresse.

Os relatos de caso foram compilados em documento particular, e parte dos dados trabalhados neste artigo.

## O mundo *offshore*

O mundo *offshore* segundo Sevá (1997) traz consigo a necessidade de se trabalhar de forma mais concreta a emotividade das pessoas, isto pelo exagerado fator de risco e pelo próprio formato de jornada de trabalho, que é instável, fragmentado e às vezes inesperado. No caso específico desta área, podemos dizer que dois fatores devem ser observados no contexto industrial e comercial do petróleo: o estresse e a depressão organizacional, entre muitos outros...

Observa-se o estresse e a depressão, como aspectos centrais das doenças ocupacionais no ambiente *offshore*, não esgotando o assunto evidentemente, mediante a grande incidência destes diante das pesquisas, experiência clínica própria e de outros profissionais e pelo relato de trabalhadores da área.

São dois vilões que têm atacado os trabalhadores deste segmento de forma altamente significativa, (Sevá 1997), e a razão disto é muito simples: embora exista um crescimento tecnológico, avanço nos processos industriais, explosão econômica, não houve o mesmo crescimento psicoemocional das pessoas. É o fato de que a competitividade de mercado e o desenvolvimento tecnológico exigiram mais do homem *offshore*, levou-o obrigatoriamente a ser especializado, acumular responsabilidade, o que de certa forma permitiu que este se sentisse instável em suas posições profissionais e vulneráveis emocionalmente, tendo em vista os vários fatores de exigência, risco e competitividade.

Todos se especializaram, buscaram competências técnicas, desenvolveram projetos organizacionais, se tornaram multiplicadores dos cursos e treinamentos para qualidade de vida, mas não investiram na sua competência emocional para administrar toda esta constante tensão e exigência corporativa e de mercado. E falando especificamente dos embarcados, que além desses problemas, possuem ainda outros como o período de confinamento, risco ocupacional alto, e as tensões pré e pós embarque, que falaremos em capítulo próprio.

O fator relacional existe, pois em um ambiente organizacional, onde há competitividade diariamente, choque de obrigações, conflitos dos mais diversos, distância dos familiares, dificuldade de encontrar amigos mais próximos devido à multi-culturalidade, jornada de trabalho instável, alta e constante preocupação com risco, é impossível que esses indivíduos não passem por quadros de estresse e depressão, segundo Sevá (1997).

Em vários relatos clínicos, a queixa é de que não existe tempo para tratar seus conflitos interiores. Pois sabem que aparecerão e poderão colocar em risco a posição profissional, o emprego, pois apontaria para desequilíbrios psicoemocionais, e as pessoas continuam suas vidas, criando mecanismos de defesa primitivos para que seus conflitos não apareçam, como é o caso da ambivalência emocional – hoje a pessoa está bem humorada, amanhã está mal humorada, hoje fala com todos, no outro dia nem cumprimenta os colegas de trabalho, uma espécie de distúrbio do humor. A instabilidade emocional é sem dúvida um dos transtornos mais comuns hoje em dia. É uma maneira de o organismo reagir às tensões e sobreviver a elas.

Além desta ambivalência emocional, que pode ser um sintoma, há também aqueles que se tornam constantemente amargurados, tristes, ansiosos, insatisfeitos, impacientes, irritados e até mesmo agressivos.

Todos estes fatores podem apontar para um quadro de depressão e estresse organizacional em desenvolvimento. Estes fatores podem indicar que há um processo neurótico se desencadeando e isso significa dizer que há uma ruptura entre a capacidade racional-técnica e estabilidade afetiva, o que afetará em médio prazo a competência e as relações deste trabalhador.

## Conceito de confinamento

Para obter-se um entendimento melhor sobre o tema proposto, é fundamental adquirir um conhecimento básico sobre o mesmo. O ponto de partida para a inserção neste assunto será realizado através dos conceitos sobre o confinamento *offshore*.

O conceito de confinamento segundo o dicionário Aulete significa “*o estado ou condição daquilo ou daquele que está confinado, preso, impedido de sair de um espaço limitado*”. Levando esta definição para o ambiente de trabalho *offshore*, ou seja, fora do continente, a mesma pode ganhar um novo sentido.

Os ambientes de trabalho nas plataformas petrolíferas são instalados há quilômetros de distância da terra. Em alto mar, os trabalhadores se encontram em um regime de confinamento ao longo de vários dias, trabalhando em escalas de horário maiores do que o comum. Esses profissionais estão longe das suas famílias e de seus amigos, possuem um contato mínimo com a sociedade enquanto estão confinados e ficam expostos ao desenvolvimento de problemas físicos, mentais e sociais.

Quando confinado, o ser humano desenvolve características distintas de sua personalidade, fazendo com que o mesmo tenha uma visão e um sentimento do mundo ao seu redor transformado, trazendo consigo uma piora na qualidade de vida.

Considerando os aspectos gerais dos espaços confinados, é importante que tenhamos uma noção clara, do ponto de vista técnico, dos perigos relacionados aos espaços confinados. Para isto, o Higienista Ocupacional Mario César Barros,<sup>1</sup> formado pela USP e membro da Associação Brasileira de Higiene Ocupacional descreve abaixo.

## O trabalho *offshore* nas plataformas petroleiras

Hoje temos na portaria 3214 do Ministério do Trabalho e Emprego, a norma regulamentadora no. 33 sob o título de Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados, que tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços e o define como qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

Para o trabalho fora do continente, o sindicato, na opinião dos trabalhadores, apresentou as três escalas mais desejadas. Em ordem de preferência, se representam em: 7 x 14, 10 x 20 e 14 x 28 (dias). Argumentava-se que o regime preferido pelos petroleiros (funcionários da Petrobrás) deveria limitar o período de embarque há 10 dias, pois predominava a avaliação de que, após o 10º dia de embarque, com o desgaste, a tendência era que se deteriorassem as relações interpessoais a bordo (Rodrigues 2000). Notou-se que a redução do período de embarque acarretaria em uma quantidade maior de trabalhadores, além de intensificar o tráfego aéreo. Devido à elevação dos custos de produção, as negociações se estabeleceram no regime 14 x 21.

Durante os 14 dias embarcados, os trabalhadores fazem um turno de 12 horas por dia, geralmente de 06h00minh às 18h00minh. Alteram seus turnos a cada sete dias, ou seja, uma equipe trabalha sete dias no turno matutino, realizam a troca de turno (alguns trabalham continuamente em uma prática conhecida como virada, cujo objetivo é adiantar o dia de desembarque), e trabalham mais sete dias no turno da noite. No 15º dia ocorre o desembarque, e em seguida, o trabalhador possui 20 dias de folga.

Através de pesquisas, soube-se que o regime sete dias no turno da noite e sete no turno matutino (7N/7M), é o preferido pelos trabalhadores, pois ao desembarcarem, eles sentem mais facilidade para se ajustar ao horário da vida no continente.

## Da admissão ao confinamento

Um trabalhador quando ingressa em uma companhia onde o trabalho é *offshore*, geralmente é atraído pelo alto salário, que é acima da média, pelo sucesso profissional prometi-

1 Ver [http://www.abho.org.br/wpcontent/uploads/2014/02/manutencao\\_da\\_certificacao.pdf](http://www.abho.org.br/wpcontent/uploads/2014/02/manutencao_da_certificacao.pdf)

do, e pela disponibilidade de vagas que dentro do continente são escassas. Apesar dessas vantagens, que em muitos casos não compensam, este regime de confinamento traz consigo transtornos pessoais que provocam distúrbios em suas funções biológicas e causa danos ao bem-estar humano.

Ao se deparar com esses fatos, fica fácil perceber a complexidade do assunto, e a forma de visualizá-las muda totalmente. O trabalhador *offshore* não pode gozar de seu próprio livre arbítrio, se submetendo 24 horas por dia a exposição da periculosidade, a fortes ruídos, a falta de privacidade e a exclusão do contato com o exterior, possuindo apenas duas ligações por dia.

Mas será que esses problemas acontecem somente quando estão embarcados? Não. Do mesmo jeito que esse modelo de trabalho apresenta falhas em sua execução durante o confinamento, influencia enquanto o trabalhador está no período de folga. Novamente a ideia de que existem 14 dias de folga, é um pouco ilusória. Ao retornar para a terra, o trabalhador se encontra em um ritmo totalmente diferente da sociedade à volta. Ele está em casa, porém só consegue ver os filhos um pouco de manhã e um pouco à noite, pois à tarde a criança está no colégio. A sua esposa também, pois ela continua trabalhando normalmente de segunda a sexta-feira. Por mais que você tenha 14 dias de folga, você só pode encontrar os seus amigos nos fins de semana, pois a maioria não tem condições de sair ao longo da semana, é uma vida dual. Além desses problemas de interações sociais, existem os pessoais. O trabalhador não consegue fazer cursos acadêmicos ou profissionalizantes de longa duração, pois muitos não possuem horários flexíveis. Mesmo desembarcado, os problemas psicológicos, como o transtorno de humor, e o biológico, como os problemas de sono, continuam o afetando. Novamente, ele se sente sozinho uma boa parte do tempo enquanto está de folga.

Quando o trabalhador é casado e/ou possui filhos, além de estar exposto a esses problemas, a sua família também é afetada. A mulher tem que fazer o papel de pai e mãe, os filhos quando muito novos, apresentam falhas em reconhecer o pai quando estão desembarcados, os amigos e parentes, ficam magoados pelo fato do trabalhador não poder comparecer nas confraternizações e datas importantes, pois está escalado para embarcar. A soma de todos esses problemas afeta em larga escala a qualidade de vida do trabalhador.

## O ambiente organizacional nos transforma em primatas emocionais?

A problemática social da pós-modernidade, leva a cada dia a uma espécie de colapso afetivo, onde os trabalhadores se tornam escravos de suas próprias manias e fantasmas emocionais.

Por mais que se tente abandonar a ideia de que tenha piorado as relações interpessoais, isto se torna fato a cada dia que passa, mistificando a possibilidade de sermos pessoas verdadeiras afetivamente. Desta forma, toda essa conjuntura sócio-emocional, tem demonstrado a necessidade de rever os conceitos de relações humanas nas organizações.

Corporativamente, se identifica essa primitividade afetiva na forma como os líderes tratam seus colaboradores e na forma como estes o imaginam e pensam sobre ele e suas atitudes. Há um pré-julgamento existente de um em relação ao outro por vários aspectos: 1) primeiro porque agimos assim naturalmente, criamos impressões e ideia das pessoas, não a partir do conhecimento que temos dela, não a partir das relações organizacionais que estabelecemos

por tempos, mas pela forma como somos recebidos na entrevista, pela forma como a pessoa fala, pelo seu jeito de vestir e até mesmo andar. É natural escutar comentários nas empresas – “viu como aquele cara anda estranho?” – “percebeu como o chefe é gesticulador?” Cria-se a impressão a partir da superficialidade relacional. Na verdade, parece que nenhum de nós quer ser totalmente verdadeiro com o outro na empresa. Parece que ninguém quer ser emocionalmente correto com os amigos do trabalho. Qual será a justificativa?

Surge um novo paradigma, não se pode separar um trabalhador competente sem que este seja emocionalmente inteligente! Inteligente no sentido de levar as emoções para o trabalho, não deixá-las em casa, ou seja, no trabalho é importante também ser afetivamente real assim como se é funcional. A afetividade faz parte do gerador que move a produtividade, aplicando adequadamente as emoções para cada situação, por isso a inteligência. Ao contrário, seremos máquinas, com relações organizacionais mecanizadas, internalizando o que realmente somos: seres emocionais. É impossível retirar as emoções de qualquer que seja o ambiente e o contexto onde estamos, porque é impossível esconder a essência do homem, sua alma, sua afetividade.

2) segundo, agimos de forma, porque queremos esconder nossos traumas relacionais. Exemplificando: a figura do chefe, pode inconscientemente nos remeter a figura do pai altamente disciplinador. Isso levará automaticamente e sem que se perceba a um péssimo relacionamento com o chefe, e a criar sentimentos e impressões irreais e imaginárias, quase persecutórias em relação à chefia. É possível que pessoas que fazem parte da vida corporativa, exerçam simbolicamente papéis de indivíduos que fazem ou fizeram parte de nossa vida afetiva de forma importante, criando a primitividade emocional e consequentemente nas relações com essas pessoas de nossa convivência nas organizações e no trabalho. Esse é o processo chamado de deslocamento, onde há uma decepção ou trauma emocional com alguém e esse trauma se transfere para uma determinada relação. Normalmente em uma relação que envolve tensão, exigências, frustrações e convívio, daí comparar com o ambiente corporativo de confinamento *offshore*.

## As plataformas e o confinamento

Quando o trabalhador entra no helicóptero, “tem-se a certeza de que estaremos em uma ilha artificial, sujeito a várias situações de tensão, relacionamentos complexos, muito trabalho e risco ocupacional a todo o tempo e desembarcar na plataforma é saber que durante dias as únicas coisas que poderão ser vistas são: mar, navios, outras plataformas e procedimentos” (Atilio, trabalhador em pré-embarque, 2006).

O confinamento nas plataformas tem um efeito gigantesco nas pessoas, pois todos os que embarcam, levam consigo personagens conflitantes e fantasmagóricos de suas vidas. É evidente que não há escolha, mas a própria vida, as frustrações e as situações problema, seja na vida profissional ou pessoal e familiar, se encarrega de nos forçar a levar esses personagens da nossa história emocional que fazem parte, de forma martirizante, de nossas vidas psíquica e afetiva. Não podemos deixar a realidade de nossa vida quando embarcamos, no entanto, somos movidos a encarar nossos problemas à distância e sem o domínio que gostaríamos de ter sobre eles.

A bagagem traumática que todo embarcado leva, é aumentado diante de vários fatores como: os anos de embarque, o nível e dimensão dos problemas enfrentados, principalmente os conjugais, financeiros e de relacionamento com os filhos.

Constatei em vários relatos clínicos que os trabalhadores não admitem, mas só o fato de saber que vai embarcar nos dias seguintes, já é suficiente para altear suas emoções, humor e relacionamentos. Todas essas alterações de humor e de relações podem estar sinalizando não só a angustia do embarque, mas também o afloramento dos personagens traumáticos. Jorge, 33 anos, relata que: “(...) é uma felicidade interna, física, inefável, estar em minha casa, entre pessoas amigas e ter tantas coisas para contar, mas bem me apercebo de que eles não me escutam. Parecem indiferentes; falam entre si de outras coisas, como se eu já não estivesse”.

Talvez o trabalhador não embarque devido a um risco de bombardeio em sua cidade, mas ele embarca para um lugar de alto risco ocupacional, lugar onde há uma diversidade cultural extrema, o que prejudica as relações dentro das plataformas. Pessoas de todos os lugares do país e de alguns lugares do mundo. Cada um com a sua cultura, suas manias, seu jeito de tratar e resolver os problemas. Relacionar com as pessoas que fazem parte de nossa cultura e cotidiano já é muito difícil, agora imagine um lugar onde ninguém se conhece realmente.

Além do risco ocupacional e diversidade cultural, ainda há a tensão ocupacional, pois as pessoas que lá trabalham, devem ter um nível de profissionalismo e concentração ainda maior do que em outros tipos de trabalho. Há ainda problemas de transtorno do sono, pois o trabalho é em turno alternado, gerando estresse e alterações de humor. Os trabalhadores não percebem, mas é todo um conjunto de situações que fazem aparecer nossos fantasmas interiores, todas as coisas que gostaríamos que realmente nunca aparecessem em qualquer que seja o momento da vida.

Os estudos dos casos revelam que não são as escolhas, mas são as raízes, raízes traumáticas de nossa alma, de nossa vida íntima e pessoal,

“... não me reconheço, pois parece que sou duas pessoas diferentes, uma dupla personalidade, a da terra e outra da plataforma, neste dia ocorreu um acidente na plataforma. Estava indo almoçar quando quatro trabalhadores que realizavam tarefas de limpeza numa galeria de Água Potável e Esgoto morreram asfixiados ao inalarem gás metano em uma das galerias subterrâneas da rede de drenagem da Estação de Bombeio de Águas Residuais. A inalação de metano concentrado dentro da galeria subterrânea por um trabalhador levou outros 03 trabalhadores a entrarem no local, utilizando-se de máscaras semi-faciais impróprias para o risco e vieram também a falecer. 02 bombeiros que usavam conjunto autônomo também tiveram princípio de sufocamento devido ao término da autonomia de ar respirável. Não consegui comer até hoje...”.

Ninguém gosta de mudanças abruptas, radicais. No caso do trabalhador offshore essas mudanças acontecem pelo menos doze vezes ao ano. Isto dá uma periodicidade e recorrência traumática, pois como disse, o estilo de vida das pessoas mudam radicalmente na plataforma. Começa com a perda da privacidade, que lá não existe. O fator embarque e desembarque exerce uma alta influência nas relações das pessoas com suas próprias emoções e muda o comportamento e o humor.

Para uns é o medo de ir e não voltar devido um acidente, que pode acontecer a qualquer momento com qualquer um trabalhador. Para outros é o fato de que será arrancado do seio da sua família por uma quinzena inteira, e para outros é a mudança do metabolismo devido às escalas de trabalhar a noite e dormir de dia. Gisele, 49 anos, 10 embarcada diz “... sou uma mulher de quinze dias de mar e quinze dias de bar...”. Tiago, 28 anos, relata:



“... quando voltei para casa depois de meu primeiro embarque, fiquei falando sem parar para minha mulher sobre tudo que tinha vivido naqueles primeiros quatorze dias numa plataforma. Embarcar era um sonho que eu tinha desde garoto. Ela acompanhava tudo que eu contava. Depois do embarque seguinte também falei e falei, mas já estava sentindo que tinha coisas que ela não entendia e ficava distraída. Das outras vezes contava cada vez menos, até que parei de contar, quando eu me dei conta que ela não ia saber mesmo do mundo que eu vivia. Hoje [dois anos depois] sei que vocês, de terra, nunca vão nos entender.”

As razões são óbvias e aceitáveis, mas o grande problema é a capacidade de administrar esta Tensão pré-embarque e a Tensão pós-embarque – TPPE. As pessoas tem dificuldade de administrar essa tensão. Por mais corriqueira e comum que possa parecer, não deixa de alterar o comportamento dos trabalhadores. Sabemos que nem todos admitem essas mudanças, no entanto, é perceptível por aqueles que convivem com esses trabalhadores. É importante dizer que essa tensão angustiante é parte do processo emocional da adaptação comportamental no ritmo de trabalho offshore, ou seja, por mais que a pessoa pense que administra bem essa ruptura de sua vida, de suas relações de avisada e paixão, ela não consegue de fato, pois é a “crise situacional recorrente”.

Compilando vários relatos, estudos de análise de casos clínicos, chegaram-se a uma tabela aonde os níveis vão de 1 a 4 e seus elementos psicoestressores na TPPE.

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Relações familiares conflitantes.	Esposa grávida, filhos pequenos, familiares doentes.	Tabagismo.	Alcoolismo, tabagismo extremo.
Problemas sexuais ocasionais.	Divórcio, problemas sexuais constantes: falta de libido e impotência, etc...	Ansiedade extrema e constante.	Uso de medicamentos para dormir ou acalmar sem orientação médica.
Mudanças de hábitos pessoais.	Doença crônica.	Episódios de insônia.	Função de alta periculosidade.
Mudança de religião.	Mudanças nas condições econômicas.	Alterações constantes do humor.	Dependência familiar extrema.
Alterações esporádicas da escala de embarque.	Alterações constantes da escala de embarque.	Dificuldade de manter relacionamentos.	Fobias, obsessões, pânico.
Dívidas.	Dívidas com grandes prejuízos econômicos e que afetam as relações.	Preocupação excessiva com o trabalho.	Não desliga do trabalho mesmo nas horas de lazer e descanso.
Mudanças esporádicas da rotina de trabalho.	Rotina de trabalho excessiva, mudanças constantes.	Ambiente de trabalho com relações conflitantes.	Ambiente de trabalho sem relacionamento.

## Proposta conclusiva

Deve-se rever a forma de tratar e gerenciar o estresse e os conflitos nas corporações. Essa revisão seria uma espécie de planejamento das práticas cotidianas que evitariam o desgaste emocional dos profissionais, como por exemplo, uma melhor distribuição das funções e obrigações que em geral são acumuladas provisoriamente, uma espécie de provisório-permanente; reprogramar os trabalhos e horas extras, além do investimento na melhoria das relações humanas, o que só existe superficialmente, por último a criação de convênios ou parcerias

para atendimento e acompanhamento psicológico através de clínicas e empresas de consultoria comportamental.

Um trabalho, de qualidade de vida, efetivo e contínuo, onde se desenvolva competências suficientes para lidar com todas as variantes dos problemas emocionais ligados ao ambiente corporativo.

É impossível que o homem offshore sobreviva emocionalmente diante da realidade sofridora deste trabalho que envolve todos os níveis de compreensão e controle de comportamento humano.

#### Referências bibliográficas:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (2002). *Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora N° 17*. 2ª edição. Brasília.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (1978). *Norma Regulamentadora 1 Disposições Gerais*. Brasília.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (2006). *Norma Regulamentadora 33 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados*. Brasília.

Riviére-Pichon, E. (2013). *"El proceso grupal: del psicoanálisis a la psicología social"*. (1). 2ª. Ed. Buenos Aires, Nueva Visión.

Rodrigues, a.; assmar, e. & jablonski, B.(2000). *"Psicologia Social"*. Petrópolis: Vozes.

Sevá, F.A. (1997). *"Combustíveis, Trabalho Social e Risco Técnico: o petróleo e o gás no Norte Fluminense e no Brasil dos anos 1990"*. Relatório de pesquisa de pós-doutorado. Rio de Janeiro (RJ): Coordenação dos Programas de Pós-Graduação em Engenharia, Universidade Federal do Rio de Janeiro.