

# A PERCEPÇÃO DO TEMPO SUBJETIVO E O ESTRESSE NO TRABALHO OFFSHORE

**Alexandre de Carvalho Castro (CEFET)**  
o.aken@uol.com.br

**Rayana Ferreira Vinagre (PIBIC/CNPq)**  
rayanavinagre@gmail.com



*Esta pesquisa procura dar seqüência a uma série de estudos anteriores em Psicologia do Trabalho, ressaltando justamente alguns dados que têm sido desconsiderados em programas gerenciais de saúde do petroleiro offshore. Nesse sentido, o de ssuprir algumas lacunas detectadas em outras investigações, tem como objetivo analisar os aspectos subjetivos do estresse no trabalho embarcado em plataformas marítimas. A metodologia utilizada seguiu um viés qualitativo, baseada em depoimentos coletados em Grupos Focais, e os resultados obtidos apontaram que a percepção subjetiva do tempo de trabalho se configura como importante fator de estresse.*

*Palavras-chaves: Psicologia do trabalho; Condições de trabalho; Estresse; Indústria petrolífera off-shore.*

## 1. Introdução

A presente pesquisa em Psicologia do Trabalho se insere em um contexto mais amplo de investigações voltadas para a análise de condições de trabalho em plataformas marítimas. De fato, por conta de um projeto de pesquisa desenvolvido mediante o apoio da Coordenadoria de Pesquisa e Estudos Tecnológicos do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ, análises sistemáticas têm procurado dar conta das multiplicidades presentes nesse objeto de estudo, inclusive com o financiamento do CNPq.

Uma vez que já foram investigados tanto os processos psicológicos das relações de saúde/doença no âmbito do trabalho realizado em plataformas (CASTRO *et al.*, 2007); quanto os processos através dos quais a Petrobras classifica dados sobre as condições de estresse *offshore* (CASTRO e NUNES, 2008a), e os gerencia (CASTRO e NUNES, 2008b), há, portanto, a necessidade de se problematizar os resultados até então obtidos.

O que tem sido verificado é que as condições de trabalho embarcado produzem efeitos ligados à falta de satisfação e realização humana, afetando dessa forma a saúde física e mental do trabalhador (SAMPAIO, 2001), razão pela qual é possível dizer que a prospecção de petróleo em águas profundas eventualmente implica uma expressiva perda da qualidade de vida (CASTRO, PINTO e IGNÁCIO, 2005; CASTRO, IGNÁCIO e PINTO, 2006). Por outro lado, verifica-se também que o Programa de Gerenciamento de Estresse da Petrobrás contém limitações e lacunas (CASTRO e NUNES, 2008b), mormente no que diz respeito à seleção quantitativa dos dados coletados.

De forma mais específica, então, o objetivo desta investigação foi o de analisar os aspectos subjetivos do estresse no trabalho *offshore*, com a ressalva de que o conceito de “estresse”, aqui empregado, transcende a noção meramente organicista, incorporando inclusive perspectivas subjetivas mais amplas da vivência simbólica do trabalhador frente a si mesmo e ao mundo (HIPPERT e FILGUEIRAS, 1999).

Logo, o presente artigo tanto corresponde aos desdobramentos de outros estudos dentro do mesmo tema, quanto busca o aprofundamento de questões levantadas na produção bibliográfica mais recente. E, assim sendo, incorpora as conclusões obtidas anteriormente segundo o propósito de dar continuidade aos estudos dessa linha de pesquisa.

## 2. A questão dos dados quantitativos versus dados qualitativos

Análises sobre o processo gerencial de seleção e sistematização de dados referentes ao estresse do trabalhador *offshore* estão disponíveis em decorrência de algumas investigações de campo já realizadas (CASTRO e NUNES, 2008b). Assim, vale lembrar que a Petrobras classifica e organiza o conhecimento obtido em relação às condições de estresse no trabalho *offshore* através do uso de sistemas de informação. O pressuposto de tal procedimento, basicamente, é que o conhecimento existente na empresa é fundamental como recurso estratégico para a eficiência de todo o processo produtivo. Ou seja, dentro da perspectiva da Gestão do Conhecimento (“*Knowledge Management*”), a Petrobrás pode efetivamente verificar fatores críticos acerca da saúde dos trabalhadores e dos fatores humanos no trabalho, gerando importantes indicadores estatísticos.

De fato, a fim de registrar os conhecimentos obtidos frente às condições de trabalho *offshore*, e, especialmente, o conhecimento em relação ao estresse do trabalhador, essa empresa mantém uma série de procedimentos operacionais. Ela gera relatórios e documentos sobre a saúde dos trabalhadores em plataformas marítimas, do início ao fim da experiência dos mesmos como funcionários, de maneira integrada e em toda unidade (desde a mais alta gerência até o trabalhador subalterno) utilizando, para isso, o prontuário eletrônico SD 2000.

Esse prontuário eletrônico, portanto, consiste em uma fundamental ferramenta, não só para registro e análise de indicadores de estresse, mas também de outros dados internos caracterizados como relevantes para a empresa: satisfação, absenteísmo, rotatividade, número de afastamentos (TFCA – Taxa de Frequência por Afastamento), número de doenças ou óbitos. Consequentemente, todas essas ações, exames, e diagnósticos, feitos também quando o empregado troca de função, geram informações importantes no âmbito da Psicologia do Trabalho.

Face ao caráter multidisciplinar do setor de SMS da Petrobrás, o banco de dados do sistema é alimentado pelos profissionais responsáveis por cada área: médicos, técnicos de segurança, higienistas ocupacionais, etc. Os próprios trabalhadores podem consultar seus dados pessoais de saúde (inclusive referentes aos exames periódicos feitos pela empresa) mediante consultas *online* na rede interna da companhia.

Contudo, justamente porque agrupa informações referentes à saúde de todos os trabalhadores *offshore*, a consulta ao prontuário eletrônico SD 2000 possui alguns interditos de acesso. Assim sendo, há diferentes níveis de permissão que selecionam os dados que serão disponibilizados para cada profissional, como por exemplo, as informações de sintomatologia do estresse, somente acessíveis para os profissionais da área da saúde. Há de se ressaltar, no entanto, que numa eventualidade de um trabalhador ser afastado por estresse, o caso será acompanhado por uma equipe multidisciplinar, com médico, assistente social, e/ou psicólogos.

Essas ações da Petrobrás na área de saúde, longe de significarem uma idiosincrasia da organização, procuram atender as normas impostas pelo Ministério do Trabalho, principalmente no que diz respeito aos critérios de monitoramento periódico da saúde (tais como, por exemplo, o exame psicológico admissional e demissional), de acordo com o cargo, idade, insalubridade do meio, etc. O Departamento de SMS da empresa, particularmente, também realiza Encontros de Qualidade de Vida, a fim de complementar esse Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Isso porque a intenção principal é desenvolver a promoção da saúde através de medidas preventivas que considerem o estresse no trabalho como risco psicossocial (AZEVEDO, 2007).

A idéia é que tais encontros estimulam ambientes mais humanizados em cada segmento ou unidade produtiva, promovendo melhores condições de relacionamento. Essa tendência já está tão disseminada dentro da empresa que o atendimento de certas metas e o acompanhamento relativo ao SMS implicam uma positiva avaliação interna do desempenho das gerências.

O grande problema, no entanto, é que as causas do estresse ligadas a fatores subjetivos não são adequadamente consideradas por esse sistema de monitoramento. Como foi verificado, o prontuário eletrônico SD 2000 mantém o registro diacrônico de eventos ao longo do tempo de trabalho do funcionário. No entanto, essa marcação de tempo, objetiva e constante, não corresponde ao tempo percebido pelo trabalhador. Para o petroleiro embarcado, as 24 horas do dia não são iguais entre si, nem tampouco as semanas têm a mesma duração. Em outras

palavras, o trabalhador *offshore* percebe o tempo de forma qualitativa, e não quantitativa. Se, para um instrumento de medida, os 60 minutos que formam a hora são iguais em qualquer circunstância, para o trabalhador que está prestes a desembarcar (ou embarcar) eles passam muito devagar (ou muito depressa).

O que se verifica é que essa noção subjetiva do tempo está indelevelmente ligada à percepção do desgaste mental no trabalho, consistindo enfim em uma das causas do próprio estresse. Nesse sentido, salta aos olhos o paradoxo de um sistema de informação (SD 2000) que, por marcar dados em um tempo percebido quantitativamente, desconsidera que o tempo qualitativo talvez seja um dos dados mais importantes a serem analisados.

Os dados apresentados a seguir permitirão esclarecer com maior profundidade essa questão. Por ora, basta assinalar que os dados qualitativos, de natureza subjetiva, representam um ponto cego para o Programa de Gerenciamento de Estresse da Petrobrás, aspecto que justifica e corrobora a relevância desta pesquisa.

### 3. Metodologia

A metodologia usada para analisar os aspectos subjetivos do trabalhador *offshore* foi a de Grupos Focais, amplamente validada como instrumento de pesquisa qualitativa (KRUEGER, 1994). Esse procedimento tem a característica de formar vários grupos de discussão que giram em torno de um foco comum, que nesse caso é a condição de trabalho embarcado em plataformas marítimas.

Por uma série de motivos inerentes à natureza do próprio trabalho, a pesquisa com trabalhadores *offshore* possui sérias dificuldades operacionais. A alternativa encontrada para viabilizar o contato direto com os trabalhadores, então, foi a de contatá-los nas ocasiões em que não estavam embarcados. Dessa forma, foram contornadas as limitações que tornavam inviável uma observação participante nas próprias plataformas, com a vantagem adicional de se poder contar simultaneamente com petroleiros de distintas unidades marítimas.

Os grupos, num total de seis, foram formados em três lugares diferentes — nas cidades de Campos dos Goytacazes, Macaé e Rio de Janeiro — sendo compostos de quatro a oito pessoas (na maioria homens, mas também mulheres), que sempre foram selecionadas em função de trabalharem em plataformas *offshore*. Essa constituição de cada grupo não tinha um caráter fortuito ou ocasional, uma vez que se formava o grupo de modo a ser pequeno o suficiente para que cada trabalhador tivesse a oportunidade de compartilhar suas idéias e percepções. Em outras palavras, o que buscava era o meio termo entre um tamanho grande o bastante para possibilitar a diversidade de opiniões, o outro pequeno o suficiente para não se fragmentar.

O uso de um roteiro, previamente elaborado, permitiu que as questões fossem colocadas em um contexto compreensível e lógico para os participantes do grupo. Como dispositivo de pesquisa, o principal ponto forte do roteiro dizia respeito à facilidade de oferecer condições para que os participantes trocassem de idéias livremente, criando uma dinâmica onde os membros do grupo podiam se influenciar mutuamente. Os tópicos a serem efetivamente discutidos no grupo focal foram organizados e seqüenciados na estrutura do roteiro a partir das contribuições dos outros estudos (RODRIGUES, 2001; FREITAS, SOUZA e MACHADO, 2001; VIDEIRA, 2001; SAMPAIO, 2001; PENA, 2002).

As entrevistas nos grupos focais, contudo, foram conduzidas em séries. Ou seja, o mesmo roteiro, enquanto instrumento da pesquisa e guia da entrevista, foi repetido nos grupos do Rio, Campos e Macaé. Esse procedimento teve como base a perspectiva de que múltiplos grupos

(com participantes similares) são necessários para se detectar padrões e tendências. Assim, evitou-se que particularidades de cada grupo (um participante extremamente dominante, por exemplo) inviabilizem a percepção de questões importantes.

A metodologia adotada, portanto, foi particularmente útil para providenciar informações — através dos depoimentos colhidos nos grupos — acerca dos modos de subjetivação dos trabalhadores *offshore*, da maneira como pensam, ou do porquê se sentem de uma forma determinada. Conseqüentemente, a análise das respostas obtidas foi direcionada no sentido de se compreender as relações ambivalentes nos processos produtivos das plataformas, com o foco principal nas questões subjetivas, que muitas vezes são desconsideradas no âmbito da racionalidade organizacional.

#### 4. Análise dos resultados

A análise dos resultados foi realizada em consonância com os aspectos referidos da metodologia, onde as discussões dos grupos focais envolveram trabalhadores em interações sociais, decorrentes das vivências comuns entre eles. Os depoimentos foram gravados, transcritos e avaliados dentro do propósito de apontar padrões e tendências recorrentes nos grupos.

As respostas foram categorizadas de acordo com a incidência de temas e assuntos convergentes. Como o roteiro era bem amplo, categorias distintas foram sistematizadas na tentativa de dar conta do material colhido. No “Seminário de SMS da Bacia de Campos 2008”, promovido pela própria Petrobrás, já foram analisadas algumas dessas categorizações, como, por exemplo, a temática familiar (CASTRO *et al.*, 2008). Neste artigo, porém, inclusive pelas limitações de tamanho, a ênfase principal será a de destacar um material ainda inédito: a percepção subjetiva do tempo enquanto elemento estressante.

Os extratos dos depoimentos permitem uma minuciosa análise das atitudes, percepções e opiniões dos participantes dos grupos. Contudo, as indicações das falas desses petroleiros *offshore* — aludidas a seguir — não terão a preocupação de identificar individualmente os participantes de cada grupo. Justamente porque a questão em pauta não consiste na verificação de contingências individuais, mas, ao contrário, a configuração de uma conjuntura expressa em padrões coletivos. As falas dos trabalhadores, portanto, serão sempre transcritas entre aspas, mas sem qualquer indicação de autoria.

Realmente, a problemática do tempo de trabalho foi frequentemente aludida nos vários grupos: — “O que eu vejo é que são doze horas que jogam nas suas costas e ninguém quer nem saber das suas condições físicas e psicológicas”. O dado a ser ressaltado, todavia, é que essas tais doze horas, como o próprio trabalhador salientou, eram marcadas pela subjetividade, posto que não estavam nos ponteiros do relógio, mas “nas costas”, carregadas como um peso, um fardo. Em outras palavras, o tempo não é newtoniano, objetivo, constante: — “Uma coisa que eu sempre falei é que 14 dias lá [na plataforma] demoram muito mais pra passar do que 21 dias aqui [em terra], com certeza”.

Segundo a descrição recorrentemente feita, as horas do turno de trabalho diário não têm uma dimensão quantitativa (restrita a doze períodos de sessenta minutos), mas assumem um caráter subjetivo: — “A minha vida é literalmente de escravo. Tanto existem vezes que a gente trabalha 12 horas num dia, quanto existem vezes que a gente trabalha 80 horas num dia”. E a explicação para a multiplicação das horas é dada em função das exigências da tarefa: — “É muito sinistro, literalmente falando, porque a gente lida diretamente com equipamentos de pressão, com dados em tempo real, com gente na nossa cola o tempo todo”.

O petroleiro sabe que seu tempo de trabalho efetivo, seu descanso, a quantidade de trabalhos realizados e o tempo de duração de cada atividade são criteriosamente aferidos. Assim sendo, é interessante perceber em sua fala que, quando ele se refere ao “tempo real” indica, na mesma frase, um outro tempo, percebido em termos bem coercitivos — “o tempo todo”. E esse tipo de percepção é compartilhada coletivamente, conforme pode ser observado na concordância de outra pessoa dentro desse mesmo grupo: — “Claro. Time is money!”

Há muito se sabe, por causa de pesquisas na área, que o controle técnico de tempos e ritmos do maquinário tem efeitos negativos e estressantes sobre os trabalhadores (Gardell, 1991). No caso do trabalho embarcado, porém, as condições são ainda mais perversas, pois às vezes o tempo da tarefa sequer é estipulado, dada a imprevisibilidade inerente às atividades: — “Você pode ter algum problema em um poço e ficar horas e horas trabalhando além das doze que sempre pedem pra gente cumprir. (...) Mas é praticamente impossível ficar só doze horas em um poço. Se eu pudesse ficar doze horas num poço eu nunca precisaria de um psicólogo”.

No processo de trabalho Taylorista/Fordista, o tempo era visto de forma objetiva, enquadrado dentro de uma linha de montagem (Neto, 1991). Os operários de então o experimentavam em termos de um mito do eterno retorno, objetivado em uma monotonia cotidiana que sempre se repetia. A exploração de petróleo *offshore*, entretanto, se alinha ao novo paradigma do mundo do trabalho, consequência da reestruturação produtiva em bases flexíveis, e circunscreve o petroleiro em um tempo calcado na rotatividade, na intensificação da velocidade da produção (Grisci, 1999). Por isso, esse tempo acaba sendo percebido com uma intensidade avassaladora: — “É, com o tempo as pessoas vão se adaptando. Mas a questão, a questão por si só, é aquela única, você passou trilhões de dias embarcado. Você ainda tem psicologia, você ainda tem mente? Será?”

O tempo que marca as tarefas é veloz: — “Naquela rotina mais acelerada, o tempo acaba passando um pouco mais rápido”. Mas paradoxalmente também é percebido como um tempo que pode desacelerar: — “Você fica preocupadíssimo em manter a cabeça ocupada em alguma coisa pro tempo correr. Porque se você fica ocioso, o tempo demora à beça pra passar. Você fica olhando pro relógio desesperado”. Em certos casos, numa perspectiva mais existencial, não somente o relógio congela, mas a própria vida estaciona, pára: — “Não gosto de estar lá, presa, embarcada. Porque a minha vida praticamente parou. Faculdade, tudo, eu tive que mudar já quinhentas vezes. Era pra eu me formar daqui a pouco, e eu ainda não saí da onde eu queria”.

Assim, há a descrição de um tempo extremamente célere, mas concomitantemente estanque, fixo, parado. O que se verifica é que os trabalhadores se referem a um tempo concebido de forma paralela. É como se houvesse dois tempos diferentes, um que é percebido na plataforma marítima como penoso, e um outro, mais dinâmico, que transcorre na vida cotidiana, em terra:

F: Pra mim não é legal ficar tanto tempo longe, e ver minha vida parar por 14 dias em terra. Porque a minha vida pára, mas o mundo continua aí...

E: Quando você volta tem que se adaptar ao novo mundo que você encontra.

F: Exatamente. Esses 14 dias que você não viu.

Esse descompasso de dois tempos com velocidades dissonantes, aliás, é muito freqüente: — “Pra gente não faz diferença se é feriado, ou se não é. Todo dia é igual. Todo dia é segunda-feira”. E como o trabalhador é um só, ele não dá conta da desproporção desses dois tempos. Situação em que se configura o desgaste mental:

A: Eu acho que chega um ponto que se você não estiver bem, tem uma fase que você dá uma *pirada*. Eu dei, e não foi legal.

B: Porque você está lá embarcado, e estão acontecendo coisas em terra que você não pode resolver. Então, com isso, você fica frustrado.

A: Eu dei uma *surtada* lá. Pirei, pirei mesmo. Aí juntou tudo, foi problema de terra, problema de bordo, juntou tudo. E você não agüenta.

O tempo de trabalho embarcado não só é percebido como um tempo perdido, mas também como um fator que inviabiliza as oportunidades do tempo de descanso: “Nunca vou poder arranjar um namorado (...) Você conhece uma pessoa, e fica 14 dias lá [na plataforma]. Ora, em 14 dias a pessoa já conheceu outra. Já abriu espaço pra outras, entendeu? Isso é muito ruim.”

Mesmo dias específicos podem ter significados diferentes, em função de se estar *offshore*, ou não: — “Imagina o teu aniversário. Você tá mal de cabeça, não quer nem sair da tua cama. Aí você liga pra casa, porque a sua mãe fica triste se você não ligar, então falam assim: Vamos cantar todo mundo parabéns pra ela! Aí te dá uma sensação de... sozinha”.

Dada a assimetria de tempos de trabalho e descanso, que se desenvolvem com velocidades distintas, o petroleiro tende a conceber o seu período embarcado como uma espécie de contagem regressiva:

F: Do dia que você chega até o dia que você vai embora, parece que você viveu aquele único dia.

L: Sabe uma coisa que é verdade? Se você embarcou numa segunda, segunda não passa a ser segunda. Passa a ser o primeiro dia do seu embarque.

B: É, o primeiro dia do embarque.

L: Aí terça, não é terça. É o segundo dia. E aí vai, até o último. Isso é curioso. Todo mundo fala: Pô, tá há quanto tempo aí? E o outro responde: Quarto dia. Ou então: Que dia é hoje? É o quarto dia. Entendeu?

F: É. Você não sabe as datas. Você sabe a data que você chega e a data que você vai embora.

B: O tempo é contado assim: E aí, tá há quanto tempo aí? Ou, então: Que dia você vai embora?

F: Faltam tantos dias.

B: É. Falta uma semana.

Além disso, dessas distorções de tempo objetivo *versus* subjetivo, alguns outros elementos colhidos dos depoimentos nos grupos focais indicam a etiologia de fatores estressantes. Há frequentes queixas em torno do, assim chamado, relógio biológico: — “A gente tem trabalho noturno lá. Isso também é um estresse, porque você acaba causando um distúrbio no seu relógio biológico”. Mas também a periculosidade inerente às condições de trabalho configuram um tempo que não é descrito como marcado pelo relógio, mas por uma bomba relógio: — “Eu sei que tô numa bomba relógio (...) Eu não vou dizer que não é estressante, lá pro décimo dia, eu tô querendo a minha casa, sabe? Mas pô... Mais quatro diazinhos, tô em casa”.

## 5. Considerações finais

Este artigo teve como objetivo analisar os aspectos subjetivos do estresse no trabalho embarcado em plataformas marítimas, propósito, enfim, que emergiu de estudos anteriores, onde foram constatadas as limitações de um programa organizacional de gerenciamento de estresse restrito a dados objetivos e quantitativos.

No Brasil, o crescente desenvolvimento econômico na área de petróleo e gás não tem sido devidamente acompanhado por igual incremento de estudos acadêmicos sobre os fatores humanos no trabalho *offshore*. Nesse sentido, esta investigação assume grande relevância, não só por ressaltar alguns dados que têm sido desconsiderados em programas gerenciais de saúde do trabalhador, mas principalmente por se inserir em uma linha de pesquisa sistemática em torno dessas questões.

Os resultados aqui apresentados, coletados mediante a metodologia de Grupos Focais, evidenciam o quanto a percepção subjetiva do tempo de trabalho se configura como importante fator de estresse. Aspecto, aliás, que eventualmente contribui para um significativo agravamento dos problemas objetivamente enfrentados pelos petroleiros nas unidades *offshore*.

## Referências

- AZEVEDO, G. *Entrevista* concedida a Dayana Nunes. Rio de Janeiro, 20 de set. 2007.
- CASTRO, A. C.; PINTO, V. N.; IGNACIO, A. G.. *A Organização do Trabalho e suas Implicações na Saúde Mental do Trabalhador*. In: Anais do XIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social/ABRAPSOC, Belo Horizonte, 2005.
- CASTRO, A. C.; IGNACIO, A. G.; PINTO, V. N. *Com Sartre na Petrobrás: Fragmentos existenciais do petroleiro off-shore*. In: Anais do VIII Congresso Brasileiro de Psicoterapia Existencial, São Paulo, 2006.
- CASTRO, A. C.; IGNACIO, A. G.; PINTO, V. N.; SOUZA, S. M.. *Psicologia do Trabalho e Subjetividade do Trabalhador Offshore*. In: Anais do XIV Simpósio de Engenharia de Produção/SIMPEP, Bauru, 2007.
- CASTRO, A. C.; NUNES, D. K. P. *Ações e relações entre Gestão do Conhecimento e estresse do petroleiro offshore*. In: Anais do IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão/CNEG, Niterói, 2008a.
- CASTRO, A. C.; NUNES, D. K. P. *Análise crítica do Gerenciamento de Stress em plataformas marítimas*. In: Anais do XXVIII ENEGEP, Rio de Janeiro, 2008b.
- CASTRO, A. C.; IGNACIO, A. G.; LEO, L. H. C.; PINTO, V. N. *Psicologia do Trabalho e Estresse do trabalhador*. In: Anais do Seminário de SMS da Bacia de Campos/PETROBRÁS, Macaé, 2008.
- FREITAS, C. M.; SOUZA, C. A. V.; MACHADO, J. M. H. Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 117-130, 2001.



**GARDELL, B.** Work Participation and Autonomy: A Multilevel Approach to Democracy at the Workplace. In: *The psychosocial work environment: Work organization, democratization, and health*. New York, Baywood Publishing, 1991, p.193 – 223.

**GRISCI, C. L. I.** Trabalho, tempo e subjetividade: Impactos da Reestruturação Produtiva e o Papel da Psicologia nas Organizações. *Psicologia - Ciência e Profissão*, 1999, p.2-13.

**HIPPERT, M. I. S. & FILGUEIRAS, J. C.** A polêmica em torno do conceito de estresse. *Psicologia - Ciência e Profissão*, 1999, p.40-51.

**KRUEGER, R.** *A Focus Groups: A practical guide for applied research*. 2<sup>a</sup>ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

**NETO, B. R. M.** *Marx, Taylor e Ford. As forças produtivas em discussão*. São Paulo, Brasiliense, 1991.

**PENA, A. C.** *Relato de pesquisa: a influência do contexto ambiental nos trabalhadores off-shore de uma plataforma petrolífera*. *Psicologia, Ciência e Profissão*, Brasília, v. 22, n. 1, p.112-119, 2002.

**RODRIGUES, V. F.** *Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima: Estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos*. Dissertação (Mestrado em Administração), Unifenas, Alfenas, 2001.

**SAMPAIO, J.J.C.** *Saúde mental e trabalho petroleiro: gente em desconforto, mal estar e sofrimento*. In: VENÂNCIO, A.T.A. e CAVALCANTI, M.T. (org.) *Saúde mental - Campo, Saberes e Discursos*. Rio de Janeiro: Edições IPUB, 2001.

**VIDEIRA, E. M.** *Os processos identitários do trabalhador petroleiro na década de 90: Uma análise psicossocial*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade de São Marcos, São Paulo, 2001.