

ALGUMAS REFLEXÕES ACERCA DAS MUDANÇAS NA GESTÃO DO TRABALHO OFFSHORE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

SOME REFLECTIONS ABOUT CHANGES IN OFFSHORE WORK MANAGEMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS CAMBIOS EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN EL MAR DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Rayana Ferreira Vinagre

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
ORCID – <https://orcid.org/0000-0001-9937-2282>

Alexandre de Carvalho Castro

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-8140-3738>

Denise Alvarez

Universidade Federal Fluminense
ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-3216-3993>

Resumo: Muitas foram as mudanças adotadas pelas organizações e espaços de trabalho durante a pandemia da Covid-19, mas especialmente para o trabalho *offshore*, considerado trabalho essencial e já tão constrangido pelas suas condições especiais de desenvolvimento, a nova gestão do trabalho alterou bastante a vida laboral e até mesmo pessoal dos trabalhadores embarcados. O objetivo deste artigo é identificar e analisar as mudanças na gestão do trabalho *offshore* que ocorreram a partir da pandemia da Covid-19. Para isso, valeu-se de referencial teórico da Ergologia, com ênfase para as renormarizações e os seus efeitos nas entidades coletivas relativamente pertinentes (ECRP). A metodologia adotada foi a realização de entrevistas individuais, semiestruturadas, inspiradas do método "Instrução ao Sósia". Como resultado, este artigo identificou mudanças na política de isolamento, ainda antes do embarque, durante a estada no hotel, rearranjo de equipes a bordo, aumento do período de embarque, além de mudanças nas regras de convívio social na plataforma ou na embarcação. Também foram identificadas novas medidas de controle de infecção pelo novo coronavírus para os trabalhadores *offshore*, mesmo enquanto estavam no período de folga, em terra. Assim, muitas foram as alterações na vida desses trabalhadores, que, aparentemente, sofreram em demasia os efeitos da pandemia.

Palavras-chave: Indústria *Offshore*. Ergologia. Pandemia da Covid-19.

Abstract: There were many changes adopted by organizations and workspaces during the Covid-19 pandemic, but especially for offshore work, already so constrained by its special conditions of development, the new work management changed working life a lot and even same personnel as on-board workers. The objective of this article is to identify and analyze the changes in the management of offshore work that have occurred since the Covid-19 pandemic. For this, it used the theoretical framework of Ergology, with emphasis on renormalizations and their effects on relatively relevant collective entities. The methodology adopted was the accomplishment of individual, semi-structured interviews, inspired by the method "Instruction to the Double". As a result, this research identified changes in the isolation policy, even before boarding, during the stay at the hotel, rearrangement of teams on board, increase in the boarding period, in addition to new rules of social interaction on the platform or on the vessel. New coronavirus infection control measures were also identified for offshore workers, even while they were off duty on land. Thus, there were many changes in the lives of these workers, who apparently suffered too much from the effects of the pandemic.

Keywords: Offshore Industry. Ergology. Covid-19 pandemic.

Resumen: Muchos cambios fueran adoptados por las organizaciones y espacios de trabajo durante la pandemia de Covid-19, pero especialmente para el trabajo en alta mar, considerado como esencial ya tan limitado por sus condiciones especiales de desarrollo, la nueva gestión del trabajo cambió mucho la vida laboral e incluso e incluso de manera personal para estos trabajadores integrados, que se embarcan en plataformas. . El objetivo de esta investigación es identificar y analizar los cambios en la gestión en el trabajo *offshore* que se han producido desde la pandemia del Covid-19. Para ello, utilizó el referencial teórico de la Ergología, con énfasis en las renormalizaciones y sus efectos en entidades colectivas de relativa relevancia (ECRP). La metodología adoptada para fue la realización de entrevistas individuales, semiestructuradas, inspiradas en el método "Instrucción al Doble". Como resultado, fueran identificados cambios en la política de aislamiento, incluso antes del embarque, durante la estadía en el hotel, reacomodo de equipos a bordo, aumento en el período de embarque, además de nuevas reglas de interacción social en la plataforma. También se identificaron nuevas medidas de control de infecciones por coronavirus para los trabajadores en alta mar, incluso cuando estaban fuera de servicio en tierra. Así, hubo muchos cambios en la vida de estos trabajadores, quienes al parecer sufrieron demasiado los efectos de la pandemia.

Palabras-clave: Industria *Offshore*. Ergología. Pandemia de COVID-19.

INTRODUÇÃO

A pandemia de Covid-19 surpreendeu o mundo em 2020, trazendo mudanças nas vidas sociais, profissionais e pessoais de toda a população

mundial. O trabalho foi, inevitavelmente, modificado, dadas as restrições impostas pela Organização Mundial de Saúde e seus desdobramentos em cada país.

Medidas para mitigar a disseminação no novo coronavírus foram adotadas intensamente pelo mundo, tais como: distanciamento social, uso de máscaras, uso de álcool em gel nas mãos e em superfícies, dentre outras. As empresas precisaram se reinventar para continuar existindo, muitas não conseguiram sobreviver nem mesmo aos primeiros meses de pandemia. No curso da pandemia, muitas empresas puderam optar pelo *home office* como alternativa para manter suas atividades, mesmo que reduzidas ou adaptadas, mas essa não foi uma opção para os trabalhadores *offshore*, dadas as condições da indústria petrolífera.

Este estudo traz à tona as questões de enfrentamento da pandemia por um grupo de trabalhadores que não pode se afastar do trabalho durante esse fenômeno mundial, e que ficou oculto para os olhos da maioria da população. Muito falou-se das atividades essenciais – ligadas à saúde, ao transporte e à alimentação, por exemplo - com ênfase nos trabalhadores que não tiveram a alternativa de um trabalho não presencial. É justa essa consideração, certamente. Mas há também outros tipos trabalhos que envolvem processos contínuos de operação, como é o caso de grande parte da indústria do petróleo, e que os trabalhadores também não tiveram a possibilidade de desenvolver suas tarefas a distância.

O objetivo deste artigo, que do ponto de vista mais amplo da pesquisa está na etapa de *work in progress*, é identificar e analisar as mudanças na gestão do trabalho *offshore* que ocorreram a partir da pandemia da Covid-19. Para tal, utilizaram-se como base para discussão algumas noções da ergologia, em especial sobre as de renormalizações, que foram muito marcantes para mitigar os riscos relacionados ao coronavírus, e as de entidades coletivas relativamente pertinentes (ECRP), que foram formadas com base nessas renormalizações.

É importante esclarecer que o estudo do qual faz parte este texto pertence a uma pesquisa de doutorado realizada no Cefet/RJ em parceria com a UFF.

METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa doutoral consistiu em 4 etapas metodológicas, enumeradas a seguir:

1) Primeiramente foi feita uma pesquisa bibliográfica em livros e nos portais de periódicos Capes e Scielo, abarcando os temas 'trabalho *offshore*' e 'ergologia', este último foi especialmente delimitado em renormalizações e entidades coletivas relativamente pertinentes;

2) Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas individuais, semiestruturadas, com trabalhadores *offshore*. Para este levantamento, realizaram-se sete entrevistas, compreendidas no período entre fevereiro e abril de 2022, realizadas remotamente e gravadas com consentimento livre e esclarecido dos entrevistados;

3) Após as entrevistas terem sido realizadas e registradas através de gravação, todas foram transcritas, para facilitar a análise;

4) Por último foi feita a análise dos dados, buscando a interpretação dos depoimentos dos trabalhadores através de referenciais da ergologia, dando-se ênfase às renormalizações e entidades coletivas relativamente pertinentes identificadas nos relatos.

Vale lembrar que, em estudos anteriores, a ergologia já foi uma perspectiva utilizada para analisar a atividade de trabalho na indústria naval (VINAGRE e CASTRO, 2017), inclusive com ênfase em fatores humanos (VINAGRE et. al, 2014).

O TRABALHO OFFSHORE: UMA BREVE COMPREENSÃO

Chama-se trabalho *offshore* a atividade desenvolvida longe da costa, em plataformas marítimas ou embarcações. A indústria do petróleo, insumo essencial para a economia – nacional e internacional –, emprega muitos trabalhadores *offshore* em seus negócios, principalmente nas operações de exploração e produção de petróleo, etapa denominada *upstream*. Os outros dois segmentos que completam o setor petrolífero são o *midstream*, que consiste na infraestrutura utilizada para transportar o petróleo do campo para as refinarias, e o *downstream*, que consiste nas atividades de refino, comercialização e distribuição (FIGUEIREDO, 2016).

As atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar são regidas no Brasil pela lei 5.811/72 (BRASIL, 1972). Por conta dessa particularidade, o trabalho em plataformas marítimas possui características diferenciadas no que diz respeito à remuneração e aos períodos de trabalho e descanso (CASTRO, 2013). Em geral, os trabalhadores *offshore* possuem um regime de embarque, que consiste em dias em que o profissional fica a bordo e o período de descanso desse trabalhador, já em terra. Há regimes de 14 (dias embarcado) por 14 (dias em terra), 14 por 21, 14 por 28, e outros, variando conforme a empresa e o local da operação.

Enquanto estão embarcados, o trabalho ocorre, na maioria das vezes, numa jornada de 12 horas de trabalho e 12 horas de descanso, mas esse tempo chamado ‘de descanso’ costuma exigir do trabalhador uma disponibilidade caso haja alguma necessidade especial, fora do planejado.

O setor de petróleo *offshore* é caracterizado pela não interrupção de seus processos e operações durante todo o ano, pois é uma indústria de processo contínuo, exigindo apenas substituições nas equipes de trabalho, que se revezam de forma ininterrupta (LEITE, 2009). Considerando o período de pandemia que vem sendo vivido desde o ano de 2020, é possível imaginar os problemas que surgiram para movimentar equipes de trabalho para não interromper os processos de produção e exploração de petróleo e

também para lidar com a transmissão do coronavírus em espaço confinado. Damasceno *et. al* (2021) já apontaram em estudos anteriores as mudanças na rotina e a criação de novos hábitos em plataformas no contexto pandêmico.

REFERENCIAL ERGOLÓGICO: GESTÃO DO TRABALHO, RENORMALIZAÇÕES E COLETIVOS

6

Schwartz (2004) apontou para a necessidade de se considerar a gestão como advinda de toda parte onde há variabilidade, onde é necessário dar conta de uma situação sem poder recorrer a procedimentos estereotipados. Assim, considera a gestão como inerente à vida e ao trabalho. Já que nenhuma prescrição é suficientemente capaz, por si só, de resolver as necessidades de um trabalho real, que traz consigo suas imprevisibilidades, todos que trabalham são gestores. Ora, durante a pandemia da Covid-19 pode-se notar um trabalho vivo com muito mais variabilidades do que seria possível contingenciar em dias ditos até então, comuns. Tal fato configurou um grande desafio para a gestão do trabalho, dadas as mudanças que precisaram ser implementadas para a contenção do vírus e os desdobramentos de novas práticas laborais em situações reais de trabalho.

A ergologia chama de renormalizações as ações que são tomadas para tornar possível o trabalho, apesar das normas, ou além das normas. Durrive e Yves Schwartz (2008, p. 9) explicam as renormalizações da seguinte forma:

O ser humano, como todo o ser vivo, está exposto a exigências ou normas, emitidas continuamente e em quantidade pelo meio no qual se encontra. Para existir como ser singular, vivo, e em função das lacunas das normas deste meio face às inúmeras variabilidades da situação local, ele vai e deve tentar permanentemente re-interpretar estas normas que lhe são propostas. Fazendo isto, ele tenta configurar o meio como o seu próprio meio. É o processo de renormalização que está

no cerne da atividade. Em parte, cada um chega a transgredir certas normas, a distorcê-las de forma a elas se apropriar.

Toda renormalização ocorre perpassando por experiências e histórias de quem gesta o trabalho, seja na esfera micro ou macro. As renormalizações no trabalho *offshore* já foram estudados anteriormente (VINAGRE e CASTRO, 2019), mas durante a pandemia, as normas precisaram ser reestruturadas, em curto prazo, o que deu às renormalizações um papel de destaque no contexto pandêmico. E, ainda, a forma como essas normas foram incorporadas no dia a dia dos ambientes de trabalho trouxe novos espaços pra renormalizações na microgestão do trabalho.

As renormalizações não são somente tentativas de encarar as variabilidades, funcionam também como debate de normas e valores (TELLES e ALVAREZ, 2004), como concluiu uma análise de formação de equipes em um estudo de caso em uma Cooperativa.

Um outro elemento que constrói o trabalho para além das prescrições – assim como as renormalizações –, são as entidades coletivas relativamente pertinentes (ECRP). É comum ouvir falar em ‘coletivos’ nos estudos em ergologia, mas o conceito de ECRP abre uma gama de possibilidades de formação dos coletivos de trabalho. Ao avesso do que preza a hierarquia organizacional e as equipes formadas através de estruturas planejadas, enquadradas em organogramas, as ECRP são constituídas de acordo com as situações de trabalho vivo, são as redes informais que atuam naturalmente integradas (e não esquematicamente montadas).

A característica mais importante das entidades coletivas, conforme Schwartz (2021), é de serem distintas de tudo aquilo que se denomina organograma, ou predefinições de lugares, postos, responsabilidades. Schwartz (2021) esclarece ainda que uma segunda característica de uma ECRP é a de ser um conceito inerente à atividade humana, ou seja, eminentemente do ‘campo ergológico’.

As ECRP não são previamente definidas, elas são moldadas ao passo que a atividade de trabalho – que é uma atividade humana – se dá. Seus contornos são variáveis e específicos de um dado momento, ou seja, a situação de trabalho referenciada a estes diferentes momentos.

Dessa forma, as fronteiras de uma ECRP são dadas pelo próprio trabalho. Efros (2014) afirma que as ECRP não preexistem à implementação de atos de trabalho; são as necessidades do “trabalhar junto” que as fazem existir de distintas maneiras segundo os diferentes momentos. Essas dimensões coletivas não são sempre visíveis, podem, inclusive, ocorrer de forma despercebida, mas são reais, constantes e importantes para análises de situação de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Muitas foram as mudanças necessárias na gestão do trabalho *offshore* durante a pandemia da Covid-19. Os trabalhadores relataram alterações nas suas rotinas durante o embarque, durante a folga (período em que a empresa não costuma acompanhar/interferir do dia a dia do profissional) e na política de embarque. Foram relatados como principais mudanças na gestão do trabalho os seguintes pontos:

- Aumento no tempo de permanência no hotel no período pré-embarque;
- Aumento no tempo de embarque;
- Alterações na organização do trabalho;
- Constrangimento do que era considerado ‘lazer’ na plataforma;
- Interferência da empresa na vida do trabalhador em seu período de descanso (não embarque)

Antes de iniciar a discussão sobre cada um os pontos, é necessário compreender como funciona a dinâmica que antecede o embarque, ou seja, a preparação para o ingresso do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Todos os trabalhadores descem em nas plataformas com transporte aéreo, de helicóptero. Os profissionais saem das mais diversas

idades, onde residem, e vão para um hotel, para se prepararem para pegar o helicóptero. Este tempo era (antes da pandemia) de aproximadamente 1 dia, geralmente chegavam ao hotel um dia antes de embarcar.

Durante a pandemia da Covid-19, essa etapa de permanência no hotel foi fortemente normalizada, precisando entrar em cena testes de Covid; a ampliação do tempo de permanência no hotel, que variou de sete a dois dias, com o passar do tempo; e as restrições impostas pelo isolamento nesse período, pois os trabalhadores não podiam sair do quarto para absolutamente nada. Todas as refeições chegavam até ele.

Alguns relatos exemplificam esta mudança e revelam a percepção dos profissionais sobre isso, como pode-se observar a seguir:

“...o início era uma semana, aí ficava 07 dias no hotel, aí mudou depois para 05 dias e agora são 03 dias, mas com essa nova variante [do coronavírus] está tenso... Porque a gente faz teste de covid, por exemplo, eu, no meu embarque passado, fiquei 09 dias no hotel, entendeu? Porque eu fiz o exame, deu negativo, mas a enfermeira me bloqueou porque eu tive um dos sintomas...” (Relato 1)

Nesta fala, percebe-se que mesmo sem a constatação de que o trabalhador estava com o Covid, ele foi impedido de embarcar por apresentar um dos sintomas. Aqui, percebe-se a enfermeira como elemento influenciador na tomada de decisões sobre o trabalho, provavelmente, orientada por uma prescrição organizacional.

É importante esclarecer que o período que o trabalhador fica no hotel é descontado do período de folga dele, e não de trabalho. Ou seja, ele passou a ficar menos tempo com a família e criou-se uma janela temporal em sua vida onde ele está isolado da família e do trabalho, pois foi ampliado o seu tempo de ‘preparo’ para o embarque. O relato 2 revela as consequências emocionais do tempo ampliado de permanência no hotel :

“...tem relatos, tem vídeos que a gente recebe de pessoas que surtaram no hotel, porque você fica 7 dias no hotel sem fazer

nada, olhando pro teto, é diferente de você estar confinado numa unidade, lá você tá fazendo a sua atividade.” (Relato 2)

Com a vacinação iniciada e um cenário um pouco melhor do que quando comparado ao início da pandemia, o tempo de permanência no hotel foi diminuído, mas ainda continua trazendo efeitos negativos para os trabalhadores *offshore*, como é possível constatar no relato 3:

“...nossa folga que era 14, agora são 12, porque você tem que ficar 02 dias no hotel, em isolamento e fazer o teste para poder embarcar...” (Relato 3)

Como o embarque também constitui parte do trabalho, cabe aqui a discussão de outros elementos que constituem ou interferem nos coletivos formados, mesmo que em dimensões mais ampliadas. As renormalizações no período de estada no hotel fazem parte da emolduração de um trabalhador transformado por uma nova situação de trabalho, dada a existência de fatores que vieram para adaptarem-se às circunstâncias impostas pela nova doença global. Sendo mais específicos, poderíamos considerar a profissional de saúde, por exemplo, como parte de um novo coletivo? Ou, talvez, como alguém que interfere num novo coletivo?

Os profissionais embarcados ainda vivem adversidades durante o embarque, não só pelas novas regras de convívio intermediado por máscaras e álcool, mas também pela provável necessidade de se manterem a bordo por mais tempo do que o previsto, caso por exemplo da equipe que sucederia a equipe embarcada não pode subir para a plataforma, pelo fato de ter s testado positivo. Quando isso ocorre, a equipe que está a bordo precisa se manter, até que possa ser substituída por outra, como constata-se no relato 4:

“...para desembarcar é uma dificuldade porque se testa alguém positivo, aí não sobe... Aí tem que dobrar, ficar dias a mais. É muito estressante!” (Relato 4)

A organização do trabalho a bordo também foi amplamente renormalizada. As medidas consideradas corriqueiras para quem não vive uma realidade *offshore*, como o simples uso de uma máscara, ganha dimensões potencializadas na vida dos embarcados, como é possível observar a seguir, no relato 5:

“...por estar na plataforma, você precisa usar a máscara desde o momento que você acorda até o momento de dormir ou tomar banho.” (Relato 5)

11

A adoção do uso de álcool em gel também foi uma prática adotada, além de novas estratégias para um momento corriqueiro: o almoço. Decerto sempre foi esperado que as mãos sejam lavadas antes das refeições, mas não havia supervisão sobre isso antes da pandemia. Os relatos 6 e 7 mostram mudanças ocorridas para o período das refeições:

“A utilização de máscara é obrigatória em todos os momentos da sua estada na plataforma, álcool em gel espalhado por toda a plataforma, obrigatoriedade para entrar no refeitório: você tem que lavar as mãos.” (Relato 6)

“...no refeitório podia almoçar, colocar 50 ou 60 pessoas, agora está 30 pessoas. E o horário de empresa também foi dividido: uma empresa almoça 11h, outra 11h30, meio-dia, para que não tenha aglomeração na fila.” (Relato 7)

Observam-se, assim, novas regras que tratam sobre higienização e sobre evitar aglomerações. Muitos outros relatos tocaram nas medidas de proteção mais adotadas mundialmente, que foram massivamente divulgadas: evitar aglomeração, usar máscara de proteção e usar álcool em gel. Sobre manter o distanciamento físico entre as pessoas, as reuniões que aconteciam antes do embarque deixaram de ser presenciais para ocorrerem remotamente, assim como em muitas outras empresas.

A gestão também atuou nas plataformas com medidas de constante monitoramento dos profissionais, através de testes, como observa-se no depoimento 8:

“Nas plataformas também são feitos testes regulares, e uma vez o suspeito sendo identificado como positivo, ele é isolado no quarto, ele é desembarcado com transporte aero médico, no mesmo dia ou no dia seguinte. E também são identificados os contactantes, as pessoas que tiveram contato com ele, normalmente quem tá no mesmo camarote também é desembarcado por precaução.” (Relato 8)

Após o desembarque, a empresa ainda atua na gestão da seguinte forma:

“...a pessoa que estava com covid optava por ficar no hotel ou ir para casa, mas as pessoas contactantes tinham que ficar no hotel para poder fazer os testes PCR”. (Relato 9)

Como mecanismo de gestão de prevenção de toda uma equipe se contaminar, uma estratégia inteligente foi não colocar no mesmo camarote pessoas da mesma equipe, como narrado no relato 10:

“... a gente dividia camarote, na minha função, somos 02 a bordo, radio operadores, tivemos que separar um rádio operador pra um camarote e outro radio operador pra outro camarote.” (Relato 10)

Ainda, como um sinalizador da situação atual de uma plataforma quanto à criticidade com os índices de contaminação, as empresas adotaram ‘cores de bandeiras’, onde cada cor determina o nível de medidas a serem adotadas – mais ou menos frouxas -, como constatou-se no relato 11:

“... a gente classifica as plataformas com bandeiras. Tem bandeira verde, amarela e vermelha. Se você tem um caso contaminado em menos de uma semana, você coloca a plataforma em bandeira amarela. Cada bandeira dessa, ela corresponde ao nível de uma alteração na rotina né...” (Relato 11)

Mesmo com muitas medidas adotadas, rigidez nos processos operacionais e muito foco na prevenção à Covid-19, houve histórico de grande número de contaminações a bordo, reduzindo a equipe drasticamente e causando danos físicos e emocionais aos trabalhadores

offshore. Houve redução de equipe também por precaução (prática de gestão), para colocar menos pessoas possíveis expostas à atividade, como percebe-se nos relatos 12 e 13:

“...Você ia pra lá]plataforma] [...] ficava no mesmo camarote que 4 pessoas ou 2 pessoas e o camarada do seu lado pegava covid, ficava mal, ficava doente, ficava queimando em febre, todo mundo pegando, houve casos lá na unidade de 130/140 pessoas, ficou só 19/30.” (Relato 12)

“Na pandemia, na prática, teve redução de equipes por casos positivos ou realmente reduziu a equipe ao mínimo no início, para ter pouco contato, colocando menos pessoas em cada local.” (Relato 13)

A redução de equipe pode trazer fragilidades no trabalho coletivo, tanto com relação à menor disponibilidade de mão de obra quanto aos efeitos psicológicos causados pela ruptura.

Em tempos normais de trabalho (antes de março de 2020, marco da pandemia), as plataformas destinavam espaços e tempo para lazer dos trabalhadores: quadras de esportes, academias, piscinas etc. Entretanto, com a necessidade de restringir o contato físico entre as pessoas, esses ambientes, que antes serviam para o relaxamento/descanso dos trabalhadores, também sofreu restrição de uso. O relato 14 retrata a frustração do trabalhador em ter seus ‘bons momentos’ a bordo, cerceados por uma gestão precavida:

“...a academia funciona de 02 em 02, marca o horário, 02 podem malhar e 02 não [...]; e a quadra também, mesma coisa, podem caminhar 04 pessoas. Não tem futebol, não tem vôlei para não ter mais contato, a piscina também não tem, está fechada.” (Relato 14)

Este estudo constatou uma gestão da vida do trabalhador que ultrapassa os períodos de pré-embarque e do embarque propriamente dito, pois verificou-se um acompanhamento do profissional inclusive em seu período de folga, onde não havia precedente de monitoramento antes da pandemia. Sabe-se, através das comunicações midiática, amplamente

difundidas, que o isolamento social devia ser respeitado no início da pandemia, as saídas de casa deveriam ser apenas para casos de extrema necessidade, como idas a médicos, a supermercados e farmácias, por exemplo. Entretanto, todos esses cuidados eram, na maioria das vezes de responsabilidade e gestão individual, de cada ser humano/família. É uma situação atípica quando a organização da qual o trabalhador faz parte busca monitorar o passo a passo desse profissional em seu período de folga, mas os trabalhadores *offshore* vivenciaram isso, como percebe-se nos depoimentos a seguir (relatos 15 e 16):

“em relação à quarentena, em casa também, eles te ligam, te monitoram, a enfermeira te liga, da empresa, e você fica um tempo em casa, sem poder sair, sem ter contato com outras pessoas para poder embarcar.” (Relato 15)

“E antes de ir para o hotel, nos 14 dias antes de chegar até o hotel, também é feito um monitoramento remoto, através de um aplicativo da empresa e que você vai informando dados de isolamento, dados de saúde para que eles possam monitorar. Nesse período também é exigido que os funcionários fiquem seguindo os protocolos de isolamento né.” (Relato 16)

Pensando nos coletivos advindos de tantas reconfigurações de trabalho, ou melhor, tantas renormalizações, é possível perceber que outros atores entraram em cena no trabalho *offshore*, através de uma gestão que se fez necessária. Há ainda que se observar os novos espaços e novas pessoas que ganharam significados diferentes para o trabalho: o hotel, a equipe médica, profissionais que intermediaram a nova realidade laboral.

Equipes de trabalho sofreram rearranjos e ficaram fragilizadas, seja por separação do grupo ou pela redução dele, causando uma fragilidade em um coletivo que estava, a priori, mais integrado.

CONCLUSÃO

Este estudo concluiu que foram muitas as mudanças na gestão do trabalho *offshore* durante a pandemia da Covid-19, e deu destaque para essas: 1) aumento no tempo de permanência no hotel no período pré-embarque; 2) aumento no tempo de embarque; 3) alterações na organização do trabalho; 4) constrangimento do que era considerado 'lazer' na plataforma; 5) interferência da empresa na vida do trabalhador em seu período de descanso (não embarque).

Esses elementos de gerenciamento foram/são resultantes de renormalizações que ocorreram na esfera da macrogestão, como medidas de deter a propagação do coronavírus e reduzir o número de pessoas acometidas pela Covid-19.

Essas novas condições laborais levaram aos trabalhadores *offshore* uma percepção de que sua atividade de trabalho sofreu um constrangimento maior do que a grande maioria da população, pois o grupo de trabalhadores que foi foco deste estudo não apreciou um período de 'relaxamento'. A sensação de chegar em casa e tirar a máscara não fez parte da rotina desses trabalhadores, pois eles não chegavam em casa após a sua jornada de trabalho. O monitoramento constante, inclusive em período de folga, parece dar a sensação de um sofrimento além do razoável, nos profissionais que embarcam para manter viva a indústria do petróleo.

Por um lado, a pandemia trouxe rupturas para os coletivos de trabalho, fragmentando as equipes – o que pode trazer consequências na qualidade integral do trabalho-; trouxe também elementos novos que influenciaram na percepção da rede de coletivos, ou influenciaram nessa formação. Mas, por outro lado, houve um fortalecimento para as equipes que funcionaram e deram conta do trabalho, mesmo com tantas adversidades.

Espera-se que este estudo contribua para outras pesquisas que tratam sobre as condições de vida do trabalhador *offshore*, e que seja fonte de

atenção e reflexão para um grupo que sofreu em demasia os efeitos de uma pandemia que ainda não teve seu fim.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 5.811, de 11 de outubro de 1972. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, out. 1972. Disponível em: < <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111146/lei-5811-72>>. Acesso em: 19 set. 2022.

CASTRO, Alexandre de Carvalho. Produção *offshore* na Bacia de Campos (RJ): a perspectiva da Psicologia do Trabalho. **Gestão & Produção** - São Carlos, v. 20, n. 4, p. 833-846, 2013.

DAMASCENO, Bruna Russo; NEDER, YASMINN Peixoto Costa; SANTOS, Isabel Cristina Dos; VINAGRE, Rayana Ferreira; CASTRO, Alexandre De Carvalho. Os impactos da pandemia do novo coronavírus no trabalho *offshore*: uma análise sob a perspectiva da psicologia do trabalho. In: XXVIII Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP). 2021, Bauru, SP. **Anais do XXVIII Simpósio de Engenharia de Produção**.

DURRIVE, Louis; SCHWARTZ, Yves. Glossário da ergologia. **Laboreal** [Online], v. 4, n. 1, p. 1-12, 2008.

EFROS, Dominique. Trabalhar em equipe: de que equipe e de que trabalho falamos. **Psicologia em Revista** - Belo Horizonte, v.20, n.2, p. 418-426, 2014.

FIGUEIREDO, Marcelo. **A Face Oculta do Ouro Negro**: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera *offshore* da Bacia de Campos. 2 ed. Niterói: Eduff, 2016.

LEITE, Rose Mery dos Santos Costa. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciência & Saúde Coletiva** - Rio de Janeiro, v.14, n. 6, p. 2181-2189, 2009.

SCHWARTZ, Yves, Trabalho e gestão: níveis, critérios, instâncias. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; ALVAREZ, Denise. (Org.). **Labirintos do Trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p. 23-33.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis; DUC, Marcelle. A linguagem em Trabalho. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 3 ed. Niterói: Eduff, 2021, p. 143-177.

TELLES, Ana Luiza; ALVAREZ, Denise. Interface ergonomia-ergologia: uma discussão sobre o trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; ALVAREZ, Denise. (Org.). **Labirintos do Trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p. 63-90.

VINAGRE et al. Avaliação das relações estabelecidas entre os turnos de trabalho e os fatores humanos em profissionais da indústria naval. In: XXXIV ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 34. 2014, Curitiba. **Anais do XXXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção**.

VINAGRE, Rayana Ferreira; CASTRO, Alexandre de Carvalho. Análise da atividade de maçariqueiros num estaleiro no Brasil: Considerações sobre saúde do trabalhador numa perspectiva ergológica. **Trabajo y Sociedad**, v. 28, p. 181-193, 2017.

VINAGRE, Rayana Ferreira; CASTRO, Alexandre de Carvalho. Uma análise sobre renormalizações e variabilidades na prática do trabalho *offshore*. **Revista Encantar** - Educação, Cultura e Sociedade - Bom Jesus da Lapa, v. 1, n. 3, p. 154-160, 2019.