



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIA CONTÁBEIS – FACC

CARINA HOLANDA DE SOUSA

**TRABALHO *OFFSHORE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19: UM
MERGULHO NA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DO SETOR PETROLÍFERO**

Rio de Janeiro - RJ

2022

CARINA HOLANDA DE SOUSA

**TRABALHO *OFFSHORE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19: UM
MERGULHO NA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DO SETOR PETROLÍFERO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Bruno-Faria

Rio de Janeiro - RJ

2022

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, por me sustentar, guiar e fortalecer.

A minha família, principalmente meus pais Solange Holanda e José Alves, sem a dedicação, incentivo e esforço de vocês não seria possível chegar até aqui. Obrigada por me ensinarem que a educação é libertadora, por apoiarem minhas escolhas e pelo carinho e cuidado incansável em diversas formas, sobretudo de comida sempre pronta.

À melhor professora e orientadora, Maria de Fátima Bruno-Faria, por ter me mostrado que eu era capaz quando nem eu mesma acreditava e desde o primeiro momento quando eu não sabia qual tema de monografia escolher. Obrigada pelo apoio, motivação e por todas as dicas, sugestões, críticas e elogios. Me sinto honrada por ter sido sua aluna e orientanda.

Aos professores da FACC, que são parte fundamental na minha formação e crescimento pessoal e intelectual, em especial Vanessa Brulon, Ricardo Rohm, Antônio Eugênio e Rita Afonso, sempre vou lembrar de vocês e das melhores aulas que o curso de Administração da UFRJ já viu. A excelência do ensino público, gratuito e de qualidade é real e sou fruto disso.

Aos amigos que a UFRJ me trouxe, obrigada por toda ajuda ao longo desses 4 anos de jornada acadêmica e por tornarem isso tudo mais leve – afinal, ninguém se forma sozinho. Aos amigos do trabalho, obrigada pela paciência, torcida e força. E a todos, obrigada pelos momentos de risada mesmo em meio as dificuldades... Porque a gente sofre mas se diverte.

Aos meus entrevistados que se disponibilizaram em contribuir para o desenvolvimento e realização dessa monografia e também a todos que colaboraram direta ou indiretamente para a minha formação profissional. Os meus mais sinceros agradecimentos e reconhecimento.

RESUMO

Este estudo analisa as dificuldades e desafios do trabalho em regime *offshore*, designação dada às atividades em alto mar ou afastado da costa (em navios ou plataformas) que atende à indústria de petróleo (LEITE, 2009), inclusive em meio à pandemia de Covid-19 no ano de 2020. Buscou-se descrever a percepção dos profissionais *offshore*, as dificuldades e desafios enfrentados no cotidiano do trabalho, evidenciando as mudanças ocasionadas pela pandemia de Covid-19 e estratégias para o enfrentamento. Acrescenta-se a atenção dada à questão de gênero no trabalho *offshore* especialmente na pandemia. Para isso, foi realizada previamente uma revisão bibliográfica e adotado o método qualitativo em uma pesquisa empírica, com emprego de entrevistas com roteiro semiestruturado, como técnica e instrumento de coleta de dados. Foram entrevistados oito trabalhadores(as) *offshore*, funcionários(as) de uma empresa que atende à indústria petrolífera. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo a partir da criação de categorias a posteriori, compreendidas nos grupos “a experiência do trabalho *offshore*”, “diversidade de gênero no trabalho *offshore*” e “impactos relacionados à pandemia”. Os resultados mostraram que presença de risco; complexidade; caráter contínuo dos processos (COSTA *et al.*, 2015), além do regime de embarque, confinamento, trabalho em turnos e presença majoritária de trabalhadores do sexo masculino são traços marcantes dessa categoria. Ainda há uma grande disparidade em relação ao gênero dos ocupantes de funções a bordo, porém o aumento da participação feminina é uma realidade. Em relação à pandemia, as maiores dificuldades relatadas foram a quarentena pré-embarque (domiciliar e em hotel), o período de embarque com o dobro do tempo (de 14 para 28 dias) e o monitoramento de sintomas inclusive com pelo menos três testes PCR. Com estes achados, a pesquisa contribui para o aumento do conhecimento acerca do trabalho *offshore* e seu ambiente organizacional, uma vez que retrata suas dinâmicas e relações além de destacar a vivência desses homens e mulheres durante a pandemia de Covid-19, perspectiva ainda pouco abordada nos estudos sobre o tema.

Palavras-chave: trabalho *offshore*; trabalhador *offshore*; relações de trabalho; trabalho e pandemia, indústria petrolífera.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos resgatados na busca.....	10
Quadro 2: Questões do roteiro relacionadas aos objetivos	20
Quadro 3: Características do trabalho <i>offshore</i>	23
Quadro 4: Dificuldades do trabalho <i>offshore</i>	24
Quadro 5: Riscos da atividade x segurança.....	26
Quadro 6: Diversidade de gênero no trabalho	27
Quadro 7: Natureza das tarefas em função do gênero	28
Quadro 8: Mudanças na rotina de trabalho ocasionadas pela pandemia.....	30
Quadro 9: Emoções e sentimentos durante a pandemia.....	31
Quadro 10: Estratégias de enfrentamento durante a pandemia.....	33
Quadro 11: Comparativo antes x durante a pandemia	34
Quadro 12: Síntese dos resultados	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
1.1. Formulação do problema de pesquisa.....	8
1.2. Objetivos.....	8
1.2.1. Objetivo geral	8
1.2.2. Objetivos específicos.....	8
1.3. Justificativas.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1. Características do trabalho <i>offshore</i>	12
2.1.1. Regime de embarque	12
2.1.2. Trabalho em turnos.....	13
2.2. Riscos do trabalho <i>offshore</i>	14
2.2.1. Dificuldades associadas à natureza do trabalho	15
2.3. Questões de gênero no trabalho <i>offshore</i>	16
3. METODOLOGIA.....	18
3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa.....	18
3.2. Participantes da pesquisa.....	18
3.3. Instrumento.....	19
3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados	20
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
4.1. A experiência do trabalho <i>offshore</i>	22
4.2. Diversidade de gênero no setor <i>offshore</i>	27
4.3. Impactos relacionados à pandemia	30
4.4. Síntese dos Resultados.....	35
5. CONCLUSÕES.....	37
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	42
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	43

1. INTRODUÇÃO

Ao discorrer sobre o conceito de trabalho, Malvezzi (2014, p. 8) aponta que “o trabalho é uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano”. De fato, a concepção material tem grande relevância quando se trata do assunto, pois na sociedade contemporânea, majoritariamente capitalista, trabalho é o meio pelo qual se ganha dinheiro, sendo sinônimo de subsistência. Por outro lado, conforme Lemos, Cavazotte e Souza (2017, p. 104) “para um número considerável de indivíduos, o trabalho tem um papel central na construção da identidade, no senso de competência e de valor social”.

Considera-se também a concepção de que “trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e/ou sentidos” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 25), cuja ideia contempla a diversidade de aplicações do termo, ou seja, cada indivíduo carrega construções sociais e culturais tão únicas que manifesta essa compreensão do trabalho por meio de símbolos, instituições e legitimações. É extensa, ainda, a forma de se categorizar este fenômeno, como sendo formal ou informal, braçal ou intelectual, remunerado ou voluntário, simples, repetitivo, complexo, além de uma vasta possibilidade de combinações que ajudam a delinear cada especificação (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 26).

Este estudo tem por objeto o trabalho *offshore*, designação dada às atividades em alto mar ou “afastado da costa”, que atende à indústria de petróleo, o qual se caracteriza por processos e operações ininterruptos durante todos os dias do ano civil (LEITE, 2009). Clemente (2012, p. 155) denomina “embarcados é como são conhecidos os trabalhadores *offshore* no universo petrolífero”, bem como “trabalho embarcado” corresponde a um sinônimo para trabalho *offshore*, termos a serem utilizados no decorrer desta pesquisa.

Barbosa e Alvarez (2015, p. 122) acrescentam ser um “processo contínuo, que exige turnos de revezamento e convivência prolongada com a equipe de trabalho em regime de confinamento em alto mar”. No que diz respeito à característica de confinamento, Salles e Costa (2013, p. 231) observam que “o trabalho confinado se refere a uma vivência total no local de trabalho, que estabelece, para o trabalhador, uma rotina de vida profissional e pessoal diferenciada da maioria das pessoas”. Assim, o ambiente *offshore* está configurado por “processos e atividades complexas, perigosas, contínuas e coletivas e que envolvem os mais diversos riscos” (LEITE, 2009, p. 2182).

Compreende-se, portanto, o risco como parte integrante e indissociável das atividades deste grupo de profissionais, estando naturalmente presente no seu ambiente de trabalho (SALLES; COSTA, 2013). Hoje, no Brasil, esse público é organizado por um Sindicato dos

Trabalhadores Offshore do Brasil (SINDITOB), cujo propósito é “representar os empregados das Empresas Privadas/Terceirizadas que prestam seus serviços nas plataformas de perfuração, produção, prospecção, operações especiais e extração de petróleo em alto mar, bem como nas atividades fins e meio nas bases de apoio” (SINDITOB, 2014) e respaldados pela Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, que “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” (BRASIL, 1972). A esses órgãos competiu, no contexto pandêmico, dar clareza quanto à continuidade do trabalho e garantias de proteção.

A configuração do trabalho, seja *offshore* ou *onshore*, mudou drasticamente no ano de 2020 devido à crise de saúde pública que se instaurou no mundo inteiro com o surgimento e a disseminação do novo coronavírus, agente etiológico da síndrome respiratória aguda grave coronavírus 2 (SARS-CoV-2) (GUIRADO *et al.*, 2021). Declarada como pandemia¹ pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, essa doença trouxe um cenário de incerteza e muitas preocupações (WHO, 2020), conforme demonstrado por Guirado *et al.* (2021, p. 85) no trecho abaixo, o qual elucida os principais sintomas inicialmente descobertos:

A doença é transmitida por inalação ou contato com gotículas infectadas, e o período de incubação varia de 2 a 14 dias. Os sintomas são geralmente febre, tosse, dor de garganta, falta de ar, fadiga e mal-estar, entre outros. A doença é leve na maioria das pessoas, e em alguns (geralmente idosos e indivíduos com comorbidades), pode evoluir para pneumonia, síndrome do desconforto respiratório agudo (SDRA) e disfunção de múltiplos órgãos. (...) A prevenção envolve o isolamento domiciliar de casos suspeitos e aqueles com doenças leves, e medidas rigorosas de controle de infecções em hospitais que incluem precauções de contato e gotículas (GUIRADO *et al.*, 2021, p. 85).

Devido a isso, autoridades em todo o mundo impuseram medidas restritivas a fim de diminuir a propagação do vírus, como o estado de quarentena, o fechamento de comércios, escolas, atividades culturais e manifestações religiosas e o uso obrigatório de máscaras (WHO, 2020). Em termos quantitativos, até o dia 09 de dezembro de 2021, foram acometidas pela doença 22,2 milhões de pessoas (casos confirmados) e 616,7 mil vieram a óbito (óbitos confirmados) em decorrência do vírus apenas no Brasil (BRASIL, 2021). Essa nova realidade transformou o funcionamento da sociedade, afetando diversos postos de trabalho e o seu cotidiano, o que fatalmente tem impactado sobremaneira a qualidade de vida das pessoas ao redor do mundo (GUIRADO *et al.*, 2021).

¹ Uma pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença, i.e., quando atinge todos os continentes do mundo.

1.1. Formulação do problema de pesquisa

Conforme mencionado anteriormente, a pandemia da Covid-19 alterou significativamente a rotina dos brasileiros e conseqüentemente suas relações, seja com o/no trabalho, seja em casa (CABRAL; ALPERSTEDT, 2021). Indústria, comércio, serviços, todos os setores precisaram criar estratégias para continuar operando em meio a uma realidade sem precedentes e a necessidade de reconfiguração do modo de executar o trabalho. Profissões que tiveram a possibilidade de adotar o trabalho remoto (*home office* ou teletrabalho) assim o fizeram, de forma emergencial, com o intuito de manter o distanciamento social e a continuidade de suas atividades laborais (CABRAL; ALPERSTEDT, 2021). Porém, algumas categorias profissionais não puderam exercer seus trabalhos a distância, devido à natureza das operações ou serviços, tendo que lidar com o enfrentamento à pandemia na linha de frente, expostos à possibilidade de contaminação.

Isto posto, apresenta-se a questão que fomentou a realização da presente pesquisa, que foi: qual a percepção de profissionais de uma empresa da indústria petrolífera, que atuam no regime *offshore*, acerca das dificuldades e desafios enfrentados no trabalho com as mudanças ocasionadas pela pandemia?

1.2. Objetivos

Fez-se necessário definir tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos, com o intuito de delimitar o escopo da pesquisa a ser realizada.

1.2.1. Objetivo geral

Descrever, pela perspectiva dos profissionais *offshore*, dificuldades e desafios enfrentados no cotidiano do trabalho, evidenciando as mudanças ocasionadas pela pandemia de Covid-19.

1.2.2. Objetivos específicos

- Descrever as características do trabalho *offshore* na percepção dos trabalhadores dessa área;
- Caracterizar situações vivenciadas por esses trabalhadores no seu trabalho, inclusive durante a pandemia;
- Descrever questões relativas à divisão sexual do trabalho *offshore*;
- Comparar as especificidades da rotina dessa categoria antes e durante a pandemia;
- Identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses profissionais.

1.3. Justificativas

O regime de trabalho *offshore* é inerentemente atrelado ao risco em suas atividades operacionais, o que requer o uso compulsório de equipamentos de proteção individual (EPIs). No caso do Brasil, as normas regulamentadoras de segurança (NRs), são elaboradas e monitoradas pelo Ministério do Trabalho e estão contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1978, dessa forma, regem o processo de trabalho com relação aos aspectos de saúde e segurança do trabalhador (KNAUTH; LEAL, 2012). O potencial risco de acidentes ou incidentes, para além da regulamentação das autoridades competentes e órgãos governamentais, é, de fato, uma preocupação central das empresas, pois podem afetar a produção e consequentemente o lucro (KNAUTH; LEAL, 2012).

Além dos riscos relacionados à segurança, Oliveira-Monteiro, Peterlevitz e Scachetti (2017) indicam o confinamento, próprio do trabalho em plataformas marítimas ou embarcações, caracterizado pela limitação do espaço e pelo impedimento no “ir e vir” dos trabalhadores, as restrições, o isolamento social/familiar, a ansiedade e a complexidade das tarefas como fatores de impacto negativo à experiência do trabalhador *offshore*. Com o alastramento da Covid-19 e a condição de serviço essencial – que não poderia parar, tampouco exercer o trabalho a distância – fez-se necessário o estabelecimento de protocolos rígidos, contemplando tanto os aspectos de risco à saúde e segurança do trabalhador no ambiente profissional e no retorno para casa, quanto estratégias para mitigar o estresse da necessidade de quarentena e períodos estendidos de confinamento.

Diante do exposto, pretende-se com o presente estudo contribuir para o campo dos estudos organizacionais e mundo do trabalho em Administração, se justificando por analisar dinâmicas e processos de organização dos profissionais que trabalham embarcados, frente a novas e desafiadoras práticas laborais. Além disso, busca-se contribuir com a produção científica nas ciências sociais aplicadas em um tema pouco explorado na área, trazendo como elemento diferenciador o contexto da pandemia de covid-19 no trabalho em ambientes *offshore*.

O trabalho está estruturado da seguinte forma: após essa primeira contextualização temática e estabelecimento dos objetivos do estudo, dar-se-á prosseguimento pelo referencial teórico, os procedimentos metodológicos utilizados, a exposição e discussão dos resultados e, posteriormente, as considerações finais desta monografia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para a construção desta fundamentação teórica procurou-se realizar um levantamento bibliográfico que possibilitasse caracterizar o trabalho *offshore* com base na produção científica nacional no período de 2009 até 2021. Para melhor compreensão do tema, já que a pesquisa tem a intenção de analisar aspectos dessa categoria de trabalho na conjuntura da pandemia da Covid-19, artigos científicos nacionais da área da saúde coletiva, ocupacional e psicologia foram considerados no levantamento.

As buscas foram feitas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e nas bibliotecas eletrônicas *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), utilizando as palavras-chave a seguir unidas pelo operador booleano “AND” no campo Assunto: “trabalho offshore”; “trabalho” and “indústria petrolífera”; “trabalho offshore” and “pandemia”; “pandemia”; “trabalho” and “covid”. Apenas periódicos revisados por pares classificados com avaliação maior ou igual à pontuação B4 pelo sistema Qualis da CAPES foram selecionados.

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos resgatados na busca

Autores	Ano	Periódico	Título da obra	Classificação
Leite	2009	Ciência & saúde coletiva	Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – A2 Saúde coletiva – B1
Alvarez, Figueiredo e Rotenberg	2010	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas <i>offshore</i> da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores	B1
Chies	2010	Revista de Estudos Feministas	Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho	B1
Daniel	2011	Theomai	Recordações ao mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo	Antropologia – B3 Interdisciplinar/Sociologia – B2
Knauth e Leal	2012	Política e trabalho: revista de ciências sociais	Riscos em alto mar: concepções e práticas sobre segurança no trabalho <i>offshore</i>	B1
Clemente	2012	Crítica e Sociedade	Entre o mar e a terra: uma antropologia do trabalho <i>offshore</i>	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – B4 Interdisciplinar/Sociologia – B3

Salles e Costa	2013	RAE	Representações do trabalho: estudo sobre confinamento na indústria petrolífera	A2
Castro	2013	Gestão & Produção	Produção offshore na Bacia de Campos (RJ): a perspectiva da Psicologia do Trabalho	B1
Costa <i>et al.</i>	2015	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	A efetividade de metodologias de diagnóstico rápido em ergonomia em plataformas <i>offshore</i> : revisitando o conceito de modo degradado de funcionamento	B1
Barbosa e Alvarez	2016	Gestão & Produção	Trabalho feminino no setor <i>offshore</i> na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho	B1
Maders e Coutinho	2017	Estudos de Psicologia	Sentidos de tempo livre para trabalhadores <i>offshore</i>	A1
Lemos, Cavazotte e Souza	2017	Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	De empregado a empresário: mudanças no sentido do trabalho para empreendedores	B2
Oliveira-Monteiro, Peterlevitz e Scachetti	2018	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Queixas e benefícios associados ao trabalho	B1
Cabral e Alperstedt	2021	Revista Gestão Organizacional	É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar	B2
Guirado <i>et al.</i>	2021	Revista de Gestão em Sistemas de Saúde	Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia de Covid-19 por meio do questionário Sf-36	Saúde Coletiva – B4 Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – B3 Interdisciplinar – B2

Fonte: elaboração própria

Neste capítulo, discute-se o que é e como se caracteriza o trabalho *offshore*, revisando artigos que analisaram as situações vivenciadas na rotina desses trabalhadores em função da natureza desafiadora do ofício e seus desdobramentos. Em seguida passa-se a uma análise das diferenças oriundas de gênero no ambiente organizacional em foco.

2.1. Características do trabalho *offshore*

Em seu trabalho, Costa *et al.* (2015, p. 124) elucidam que “o trabalho *offshore* apresenta características marcantes, tais como: a periculosidade, reconhecida legalmente pela NR-16; a complexidade; o caráter contínuo dos processos e a atividade coletiva”. Os autores pontuam ainda que todas essas particularidades são potencializadas pelo confinamento em alto mar, condição que pode agravar os riscos inerentes às atividades realizadas (COSTA *et al.*, 2015). Nota-se, com isso, que o regime de trabalho *offshore* se caracteriza como diferenciado de outros tipos de trabalho (MADERS; COUTINHO, 2017), tendo peculiaridades que o distingue de profissões do cotidiano e entre as pessoas que atuam nesse regime:

(...) encontram-se mulheres e homens de diferentes nacionalidades, empregados de empresas transnacionais atuantes no setor petrolífero que trabalham em unidades marítimas localizadas entre 200 e 400 km da costa brasileira. Seu deslocamento é feito em helicópteros que os transportam da costa ao local de trabalho (CLEMENTE, 2012, p. 155).

É notável que o trabalho em plataformas marítimas possui características bem específicas, especialmente, segundo Castro (2013, p. 836), “no que diz respeito à remuneração, aos períodos de trabalho e aos de descanso”. A distribuição de tempo ocupa horários noturnos e revezamento em turnos que não consideram feriados e datas comemorativas (BARBOSA; ALVAREZ, 2016, p. 119), afetando os significados sociais, temporais, comunitários e espaciais.

Ainda assim, é uma indústria que gera muitos empregos, conforme exposto no estudo de Maders e Coutinho (2017, p. 54): “o petróleo, atualmente, encontra-se difundido na sociedade devido ao alto consumo de seus derivados (óleo combustível, óleo diesel, asfalto, plástico, produtos de limpeza, entre outros), e sua indústria mobiliza um enorme contingente de trabalhadores ao redor do mundo”.

2.1.1. Regime de embarque

Nas plataformas e nos navios, os profissionais seguem um ritmo singular de trabalho (CLEMENTE, 2012), atuando em um regime de permanência ininterrupta nas plataformas – ou seja, sem retornar à terra, mesmo após o fim de sua jornada de trabalho diária – ao longo de 14, 21, 28 ou 35 dias (o período de duração de um embarque varia de acordo com a função a bordo e/ou a critério do empregador, atendendo a acordos e normas pré-estabelecidos legalmente), “após os quais se dá o desembarque, que é o retorno à terra” (ALVAREZ; FIGUEIREDO;

ROTENBERG, 2010, p. 202). Castro (2012, p. 837) ressalta que de acordo com a legislação, os trabalhadores *offshore* têm direito à folga de 14 dias para cada 14 dias de trabalho, conhecido por “1:1” (para cada dia de embarque é concedido um dia de folga).

2.1.2. Trabalho em turnos

Além da natureza de risco e do regime de trabalho afastado da costa, os profissionais são submetidos a escalas de horários diferenciados. De acordo com Barbosa e Alvarez (2016, p. 129), “o trabalho em plataformas de petróleo implica trabalho noturno e em turnos, confinamento em alto mar e alto risco” constatação em linha com o exposto por Alvarez, Figueiredo e Rotenberg (2010, p. 204): “como durante o embarque o trabalho *offshore* acontece em turnos não se pode menosprezar as possíveis consequências do trabalho noturno” que tende a gerar fadiga, descanso interrompido, alteração na rotina fisiológica e imperativa capacidade de adaptação para manter o foco nas atividades.

Durante os vários dias seguidos de embarque, ao fim de seu expediente, os trabalhadores permanecem no local de trabalho dado que “ao longo das 24 horas diárias, o trabalho se desenrola em dois turnos de revezamento” (MADERS; COUTINHO, 2017, p. 55) e os sujeitos não podem desembarcar todos os dias, por razões logísticas e de segurança. A prática de turnos alternantes funciona da seguinte maneira: “em uma escala de catorze dias embarcados os funcionários passam sete dias no turno da noite e os outros sete dias no turno da manhã, revezando-se continuamente, o que qualifica este regime de trabalho como turno ininterrupto de revezamento” (ALVAREZ; FIGUEIREDO; ROTENBERG, 2010, p. 205).

Costa *et al.* (2015, p. 124) e Castro (2012, p. 837) descrevem a funcionalidade dessa rotina “A força de trabalho a bordo, denominada *People On Board* (POB – que significa “Pessoas a Bordo”), realiza suas atividades em turnos de revezamento de doze horas”. O tempo livre, ou seja, ao término do turno é “destinado à reposição de forças físicas para o trabalho”, representando para o trabalhador um sentido de descanso, com base no resultado da pesquisa de Maders e Coutinho (2017, p. 59). Entretanto, os embarcados que não estão de sobreaviso²

² Regime de sobreaviso: para algumas funções, em que os trabalhadores que as ocupam não são rendidos por outro trabalhador após a jornada de 12 horas, a qual pode se estender por conta de demandas vinculadas à sua atividade. Pela mesma razão, também podem ser convocados a qualquer momento, mesmo que dentro das suas 12 horas de descanso (ALVAREZ; FIGUEIREDO; ROTENBERG, 2010, p. 205).

podem usufruir, nas horas vagas, de espaços de lazer na própria plataforma: academia, sala de jogos e churrasqueira (CASTRO, 2012).

2.2. Riscos do trabalho *offshore*

A atividade em alto mar, seja em plataformas fixas ou navios, se configura por um ambiente peculiar que agrega duas importantes dimensões: risco e confinamento (SALLES; COSTA, 2013). O risco é um fator relevante e presente nas operações, estando relacionado com a representação de segurança, inerente à importância das atividades nas empresas (SALLES; COSTA, 2013). Em seu estudo, as autoras trazem “reflexões sobre as implicações da organização do trabalho no comportamento organizacional” e destacam que “a segurança relaciona-se ao ambiente altamente perigoso no qual esses trabalhadores exercem suas atividades, vivem e estabelecem vínculos interpessoais” (SALLES; COSTA, 2013, p. 239-240) elucidando que o risco extrapola o período propriamente do trabalho no tempo em que estão a bordo e interferem nos comportamentos, conforme ratificado no trecho:

A tendência totalizante de homogeneização de todo espaço *offshore* invade até a realização de tarefas consideradas simples e comuns, uma vez que a atenção e os cuidados com a complexidade de riscos aos quais os trabalhadores estão expostos favorecem a adoção de uma conduta mais enrijecida (LEITE, 2009, p. 2185).

Costa *et al.* (2015, p. 124) observam que “costuma-se pensar que os trabalhadores não se dão conta dos riscos intrínsecos às suas atividades, por estarem habituados à rotina em alto mar. Contudo, essa visão é insustentável” principalmente em relação ao aumento da fiscalização das condições de trabalho, que envolve aspectos fundamentais de segurança, saúde e meio ambiente. Em função dessa regulação e por conviverem permanentemente com o perigo, os trabalhadores adotam “medidas como o mapeamento preliminar dos riscos durante o processo de Permissões de Trabalho (PTs), que ocorre antes da execução de qualquer intervenção” (COSTA *et al.*, 2015, p. 124). O estudo de Knauth e Leal (2012) vai ao encontro dessa temática, ao pesquisarem a cultura de segurança no trabalho *offshore* com os riscos em alto mar associados a essa atividade e refletirem sobre a necessidade de se ter uma base sólida em termos de assistência ao trabalhador: “a observância de regras de segurança e saúde, bem como um sistema moderno de gestão de segurança, são um pré-requisito para qualquer empresa que atue nesta área” (KNAUTH; LEAL, 2012, p. 117). Além disso, as autoras chamam atenção para o principal risco ser a própria natureza (fator ambiental e, portanto, externo) e não ser limitado

aos riscos físico-químicos ou biológicos, mas de ordem psicológica também (KNAUTH; LEAL, 2012).

Com isso, convém destacar que “as características da organização do trabalho do setor *offshore* tenderiam a elevar a exposição dos trabalhadores aos riscos associados à possíveis acidentes, visto que o custo psíquico demandado pelas atividades é potencializado pelo regime de embarque” (ALVAREZ; FIGUEIREDO; ROTENBERG, 2010, p. 202).

2.2.1. Dificuldades associadas à natureza do trabalho

Relações de trabalho podem envolver aspectos subjetivos, seja de pertencimento “quando o indivíduo se vê motivado a manter-se relacionado a outros indivíduos ou grupos” seja de propósito “significância do trabalho – a quão importante determinada atividade seja” (LEMOS; CAVAZOTTE; SOUZA, 2017, p. 107) e aspectos objetivos, inerentes à prática ocupacional e comumente atrelados às dificuldades do trabalho, especialmente no caso do *offshore* com suas diversas especificidades.

Na passagem do mundo *offshore* para o mundo terrestre dois aspectos cruciais se destacam, segundo Leite (2009, p. 2187): “um deles se refere ao impedimento momentâneo, de exercitar a própria autonomia – liberdade de ir e vir – e um segundo aponta para a dificuldade de desligamento do regime de trabalho” em conformidade com a característica de confinamento, visto que “o confinamento não permite clara discriminação entre ambientes e períodos de trabalho e de folga” (OLIVEIRA-MONTEIRO; PETERLEVITZ; SCACHETTI, 2017, p. 2) e ainda que “durante um determinado período, suas principais demandas ocorrem em um único lugar, passando a organização a ser a principal supridora de suas necessidades” (SALLES; COSTA, 2013, p. 232) o que acaba ressignificando o espaço e o tempo para estes homens e mulheres que estão a bordo.

Essa atribuição de sentido temporal é trazida também no trabalho de Salles e Costa (2013, p. 232), ao analisarem que “o trabalho organizado em ambiente confinado promove o rompimento entre as diversas esferas da vida” devido à ausência da participação na sociedade por um certo tempo, argumentação seguida pela pesquisa de Leite (2009, p. 2188) na qual a autora coloca que “estar impossibilitado de participar de eventos de significativa carga simbólica, constitui um enorme sentimento de frustração para alguns dos trabalhadores e para aqueles que deixam em terra”, mostrando uma das faces da subjetiva dificuldade dessa ocupação.

2.3. Questões de gênero no trabalho *offshore*

No mercado de trabalho em geral, as mulheres têm tradicionalmente ocupado determinadas áreas, tarefas e cargos destinados quase que exclusivamente como femininos, a exemplo de tarefas que exigem movimentos minuciosos e delicados (DANIEL, 2011). A autora observa que “esta generificação do mundo do trabalho torna determinados setores mais ‘femininos’ que outros, ou seja, uma concentração de mulheres em certas atividades, que geralmente são menos prestigiadas e remuneradas” (DANIEL, 2011, p. 12).

Da mesma forma, Chies (2010) aponta que quando as mulheres ocupam espaços em profissões majoritariamente exercidas por homens, não relacionando somente com a construção histórico-social, mas com a demarcação de pré-requisitos associados ao masculino (força física, resistência e liderança), a força de trabalho dessas mulheres é tida como inferior. É descrito ainda como essa dicotomia é carregada de estereótipos “Elas são frágeis, emotivas e irracionais [...] Eles são racionais e fortes. A sociedade constrói características rígidas que demarcam o padrão de comportamento do mundo masculino e do feminino” (CHIES, 2010, p. 510–511). Muito embora essa demarcação ainda persista na sociedade contemporânea, a participação da mulher em profissões de naturezas diversas tem se consolidado.

No trabalho de Barbosa e Alvarez (2016, p. 119) problematizam-se as questões de gênero inerentes à divisão sexual do trabalho na categoria *offshore* e identificam-se as estratégias necessárias para gestão do tempo e da vida (profissional e familiar) impostas pelo regime de trabalho embarcado. As autoras confirmam a suposição de pesquisa de que o ambiente é majoritariamente masculino “no trabalho *offshore* há predominância de trabalhadores do sexo masculino” (BARBOSA; ALVAREZ, 2016, p. 122). A partir desses dados depreende-se que:

A atividade *offshore* exige determinados arranjos familiares e estruturas em terra que podem não ser viáveis para todas as pessoas. Assim, os(as) trabalhadores(as) que permanecem na indústria petrolífera *offshore* criam possibilidades de adaptação para esta organização do trabalho, ou nela permanecem temporariamente” (BARBOSA; ALVAREZ, 2016, p. 122).

Em seu estudo etnográfico, Clemente (2012, p. 166) pode observar a movimentação dos passageiros prestes a embarcar para seus postos de trabalho e destacou que “poucas mulheres, contam-se nos dedos as representantes do gênero feminino naquelas centenas de figuras masculinas que se reúnem nos vários horários das tabelas de voos”. Segundo Barbosa e Alvarez (2016, p. 123), “apesar de haver poucas pesquisas que deem visibilidade à presença feminina no setor petrolífero, alguns estudos já revelam que as mulheres vêm desbravando espaços

historicamente masculinos” e “estão presentes em número crescente nas plataformas (BARBOSA; ALVAREZ, 2016, p. 129), havendo predominância de jovens, solteiras e sem filhos entre as trabalhadoras” (BARBOSA; ALVAREZ, 2016, p. 122).

Contudo, conforme apontado por Daniel (2011, p. 26) “o fato de a presença feminina ser numericamente menor que a presença masculina no mundo do petróleo escamoteia a relevância das mulheres como atores sociais que interferem na realidade, principalmente quando ingressam em espaços masculinos” quando na verdade “reconhecer a especificidade da experiência das mulheres embarcadas significa reconhecer que as relações entre homens e mulheres nas plataformas não estão isentas ao gênero” (DANIEL, 2011, p. 26).

3. METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre as estratégias utilizadas para a construção da pesquisa, apresentando método, classificação e técnica de pesquisa escolhidos, caracterização da organização e dos participantes analisados durante o estudo, o instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

3.1. Método, Classificação e Técnicas de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa teórico-empírica, com corte transversal e natureza qualitativa, considerada a mais adequada para a compreensão de significados atribuídos pelos sujeitos a uma realidade (CRESWELL, 2007). Vieira (2004) define a pesquisa qualitativa como aquela que se fundamenta em análises qualitativas e não utiliza instrumentos estatísticos na análise dos dados. Ainda, Gaskell (2002, p. 68) complementa que “a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão” por isso foi o método escolhido para o propósito deste estudo.

Já a classificação da pesquisa, de acordo com Vergara (1998) é descritiva quanto aos fins e de campo quanto aos meios. Segundo a autora, a pesquisa descritiva mostra características únicas de determinados grupos ou fenômenos, sendo este trabalho assim caracterizado porque procurou analisar a percepção dos trabalhadores de uma empresa em relação aos aspectos e estratégias do trabalho *offshore* durante a pandemia. E é de campo porque coletou dados primários na empresa (VERGARA, 1998).

A técnica escolhida para a realização deste trabalho foi a entrevista semiestruturada (GASKELL, 2002), a qual proporciona, segundo Zanelli (2002, p. 84), “abertura para que o entrevistado possa discorrer, nos limites de interesse da pesquisa, do modo como lhe parecer melhor”.

3.2. Participantes da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa foram alcançados por acessibilidade, que é quando, segundo Vergara (1998), são selecionados pela facilidade de acesso a eles, não utilizando de procedimentos estatísticos para a definição da amostra. Participaram do estudo trabalhadores

offshore – sem predefinição de cargos ou hierarquias – funcionários de carteira assinada (não terceirizados) de uma empresa privada que presta serviços para a indústria de energia *offshore*, com um dos escritórios localizados na cidade do Rio de Janeiro. Com base na explanação de Gaskell (2002, p. 70), “não existe um método para selecionar os entrevistados das investigações qualitativas. (...) o pesquisador deve usar sua imaginação social científica para montar a seleção dos respondentes”.

O critério utilizado para a quantidade de entrevistas foi o ponto de saturação ou exaustão teórica, ou seja, quando não apareceram mais novidades/diferenças nas respostas, dado que “a certa altura, o pesquisador se dá conta que não aparecerão novas surpresas ou percepções. Neste ponto de saturação do sentido, pode deixar seu tópico guia para conferir sua compreensão, e se a avaliação do fenômeno é corroborada, é um sinal de que é tempo de parar” (GASKELL, 2002, p. 71). Ao todo, foram entrevistados oito trabalhadores *offshore*, sendo três mulheres e cinco homens. As entrevistas foram realizadas no mês de janeiro de 2022, com duração entre 15 e 40 minutos, o equivalente a aproximadamente 4 horas de entrevistas e com uma média de 26 minutos para cada uma.

3.3. Instrumento

Para a construção da entrevista primeiramente foram criadas questões pertinentes ao tema que buscassem responder aos objetivos do estudo. Essas questões compuseram um roteiro que se constituiu no instrumento condutor da pesquisa. Em seguida, mas antes da sua utilização definitiva, o roteiro foi aplicado como pré-teste, conforme sugerido por Marconi e Lakatos (2003), em duas pessoas. A intenção de utilização do pré-teste é evidenciar possíveis falhas existentes como: inconsistência ou complexidade das questões, ambiguidade, linguagem inacessível, perguntas supérfluas, se as questões são muito numerosas ou repetitivas etc. (MARCONI; LAKATOS, 2003). Para as autoras o pré-teste serve também para verificar se as perguntas apresentam três importantes elementos: fidedignidade – obter sempre os mesmos resultados, independente de quem faça as perguntas; validade – analisar se os dados coletados são necessários à pesquisa e se nenhum dado importante ficou de fora; e operatividade – verificar se o vocabulário é acessível e se o significado de cada questão está claro (MARCONI; LAKATOS, 2003). Após a aplicação nos dois voluntários foram feitas pequenas alterações no roteiro de perguntas nesse sentido, ou seja, ampliando e eliminando itens, explicando melhor alguns e modificando a redação e mesmo a ordem de outros (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Enfim, para a realização das entrevistas utilizou-se roteiro com sete perguntas abertas e mais quatro perguntas para caracterização do perfil geral dos entrevistados(as) (Apêndice A). As questões propostas orientaram a condução da conversa como tópicos guia (GASKELL, 2002), a fim de cobrir os temas centrais sem fugir da temática abordada, atendendo aos objetivos específicos do estudo além de buscar responder o problema da pesquisa, como pode ser visto no Quadro 2.

Quadro 2: Questões do roteiro relacionadas aos objetivos

Questões	Objetivos
1. Como você definiria o trabalho <i>offshore</i> para alguém que não conhece?	Descrever as características do trabalho <i>offshore</i> na percepção dos trabalhadores dessa área.
2. O que vem a sua mente quando pensa em “participação feminina no trabalho <i>offshore</i> ”?	Descrever questões relativas à divisão sexual do trabalho <i>offshore</i> .
3. Quais você considera que sejam as dificuldades de trabalhar embarcado?	Caracterizar as situações vivenciadas por esses trabalhadores no seu cotidiano de trabalho.
4. Poderia me descrever sua rotina de preparação para embarque e um dia a bordo antes da pandemia?	Comparar as especificidades da rotina dessa categoria antes e durante a pandemia.
5. E o que mudou durante a pandemia?	
6. Quais foram as estratégias utilizadas por você para o enfrentamento da rotina de trabalho na pandemia?	Identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses profissionais.
7. Há algo mais que você gostaria de acrescentar sobre o tema ou perguntar?	Fechamento.

Fonte: elaboração própria

No roteiro foi descrito ainda o propósito do estudo, a existência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a ser assinado (o qual se encontra no Apêndice B), o caráter de confidencialidade dado aos entrevistados, o contato da pesquisadora e agradecimentos pela participação voluntária dos colaboradores.

3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados

As entrevistas foram previamente agendadas via canais de comunicação como e-mail, aplicativo de mensagens (*WhatsApp*) e plataforma de comunicação interna da empresa (Microsoft® Teams). No ato do convite para a participação foi enviado também aos participantes o TCLE, por meio da ferramenta de Formulários do Google, e solicitada sua prévia leitura e assinatura. Em data e horários combinados, as entrevistas foram realizadas individualmente por meio de vídeo chamadas, sendo gravadas com o consentimento dos(as) entrevistados(as). Após a realização das entrevistas, foi feita a transcrição dos seus conteúdos para em seguida realizar a conferência de fidedignidade (DUARTE, 2004), que consiste em

ouvir as gravações durante e após as transcrições para garantir o correto alinhamento entre o que foi falado pelo participante e escrito pelo pesquisador.

Optou-se por utilizar como técnica de análise dos dados a análise de conteúdo (FRANCO, 2005), que consiste em avaliar o conteúdo das entrevistas e responder aos objetivos do estudo a partir da criação de categorias. A escolha dessa técnica é indicada por Mozzato e Grzybovski (2011, p. 745) por ser “uma análise de dados rica, importante e com grande potencial para o desenvolvimento teórico no campo da administração, principalmente nos estudos com abordagem qualitativa” e também por Franco (2005, p. 60) ao preannunciar que “as categorias vão sendo criadas à medida que surgem nas respostas, para então serem interpretadas”.

A análise de conteúdo, segundo Bardin (2016), pode ser organizada em três etapas I) pré-análise; II) exploração do material e III) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A primeira é a fase de organização em que foi feita a leitura flutuante das transcrições das entrevistas; a escolha das suas partes mais importantes; e a elaboração de indicadores (BARDIN, 2016), que serão apresentados ao longo do próximo capítulo. A autora explica a segunda fase como uma gestão das decisões tomadas na etapa de pré-análise, quando após a exploração do material a forma de tratamento dos dados começa a se concretizar. Por fim, como colocado por Bardin (2016), os resultados coletados nas entrevistas são analisados de forma que se tornem significativos e válidos no contexto da pesquisa.

Com isso, por meio da categorização a posteriori (FRANCO, 2005), pode-se descrever situações vivenciadas pelos *offshore* no contexto da pandemia, comparando as especificidades da rotina de trabalho antes e durante a pandemia, analisar as diferenças de gênero nesse regime de trabalho e identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses profissionais em meio à crise mundial de saúde. As categorias não foram definidas previamente, mas tomaram forma a partir das falas e contribuições dos entrevistados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo contempla as análises com base nos dados coletados a partir das entrevistas individuais com trabalhadores *offshore* de uma empresa privada do setor petrolífero que exerceram suas funções durante a pandemia. Primeiramente, serão descritas as informações gerais sobre os participantes, para então apresentar os resultados obtidos com as entrevistas, bem como a discussão desses resultados.

A amostra selecionada por acessibilidade foi composta por um público numa faixa etária compreendida entre 29 e 43 anos, de ambos os sexos, que trabalhavam embarcados há pelo menos dois e até 15 anos. Dentre os cargos houve: operador técnico de convés, técnico de segurança do trabalho, piloto de veículo submarino operado remotamente (*Remoted Operated Vehicle* – ROV) e técnico de elétrica *offshore*. No tocante à configuração familiar dos participantes, 37,5% eram casados e tinham filhos, 37,5% casado sem filhos, 12,5% solteiros e com filhos e 12,5% solteiros sem filhos.

Após o levantamento do material coletado – gravação e transcrição das entrevistas – realizou-se uma pré-análise dos dados para verificar a composição do conteúdo, relevância e pertinência, filtrando e selecionando as respostas, observando-se a repetição condizente à representatividade, homogeneidade e fidedignidade das falas. Procurou-se então analisar os relatos com a perspectiva de responder o problema de pesquisa desta monografia.

As entrevistas demonstraram a vivência dos profissionais acerca da experiência de trabalhar embarcado – especialmente em meio a uma pandemia. Para a análise, foram criadas categorias as quais foram divididas em três grupos: “a experiência do trabalho *offshore*”, “diversidade de gênero no trabalho *offshore*” e “impactos relacionados à pandemia” que serão abordadas a seguir. Cada uma delas será detalhada partindo-se de uma definição operacional, e terá trechos das falas dos entrevistados para ilustrar cada categoria. Em seguida, serão discutidas com base na revisão de literatura feita para este estudo.

4.1. A experiência do trabalho *offshore*

Esse grupo de categorias expressa o que é e como é o trabalho *offshore*, com as particularidades próprias dessa ocupação. A análise das respostas das entrevistas permitiu evidenciar as seguintes categorias: características do trabalho, dificuldades do trabalho e aspectos de risco e segurança que serão descritas a seguir. Primeiramente, retratou-se a descrição do trabalho *offshore* conforme Quadro 3.

Quadro 3: Características do trabalho *offshore*

Categoria: Características do trabalho <i>offshore</i>
Definição operacional
Principais características que descrevem o trabalho <i>offshore</i> , envolvendo local de trabalho, regime de embarque e trabalho em turnos.
Exemplos de verbalizações
<p>“somos trabalhadores do setor de óleo e gás, trabalhar <i>offshore</i> para a gente significa trabalhar dentro de embarcações <i>offshore</i>. No caso, essas embarcações ficam no meio do mar”</p> <p>"É trabalhar num ambiente totalmente inóspito, né? Que é no mar. [...] Trabalho lá é trabalho totalmente inóspito, porque você trabalha com sol, chuva, tempestade"</p> <p>"...nós temos a escala fixa de 14x14, né? Nós ficamos 14 dias em casa e 14 dias a bordo."</p> <p>"E é um trabalho desafiador, né? Principalmente por você ter que ficar 14 dias longe de casa, longe de família"</p> <p>"...lá é um ambiente bem ou mal confinado, né? [...] você fica lá, com as mesmas pessoas, fazendo as mesmas coisas..."</p> <p>“...é 24 horas, <i>full time</i>, não para, né?”</p> <p>"Você tem que ter uma postura o tempo todo porque a gente dorme no trabalho, né? [...] ali você está no trabalho o tempo todo, então você tem que manter uma postura."</p> <p>“...você passa aquela temporada fora de casa, mas que é compensado com essa facilidade de, por exemplo, se você pega 7 horas da manhã no seu, no seu turno, você acorda às 6:30, toma um banho, toma café... 10 para as 7, você desce e pega no seu local de trabalho”</p> <p>"...chegando no embarque a nossa rotina de trabalho é de 12 horas de trabalho...Por 14 dias consecutivos: 12 horas de trabalho, 12 horas de descanso"</p> <p>“...geralmente quando a gente desembarca, a gente tem que estar trabalhando de dia e quem está chegando, entra para a noite, entendeu? E aí são 2 equipes a bordo, uma está à noite outra tá de dia, quem está de dia está desembarcando e quem estava à noite passa a ficar no dia e quem está chegando fica à noite, então tem essa troca assim, entendeu? Tem esse revezamento de horário.”</p>

Fonte: elaboração própria

Nessa categoria, buscou-se entender como os profissionais enxergam seu trabalho e como o definem. Ao longo de toda a entrevista apareceram elementos que caracterizam a jornada *offshore* e a diferenciam do trabalho em terra (MADERS; COUTINHO, 2017). Predominaram os aspectos de local de trabalho (“no mar, inóspito”), o fato do trabalho ser ininterrupto ao longo do ano (LEITE, 2009; CLEMENTE, 2012), com regime de embarque e escala fixa de 14x14 (CASTRO, 2012), com revezamento de equipes em escalas e turnos de trabalho de 12 horas (BARBOSA; ALVAREZ, 2016).

Notou-se a partir dessa categoria que existem aspectos do trabalho *offshore* que são valorizados e foram ressaltados pelos trabalhadores. Para um dos entrevistados, por exemplo, “é desafiador, mas também ao mesmo tempo, é muito gratificante saber que estou aqui girando a engrenagem. Estou aqui no setor de óleo e gás, que é um setor muito importante para a

economia”, o que demonstra contentamento em desempenhar sua função e contribuir para a cadeia energética do país.

Outro ponto de destaque, segundo outra entrevistada, é a locomoção “*A questão de você não ter o deslocamento para chegar no trabalho. Você faz isso para ir uma vez, passa seu tempo trabalhando depois você desloca de volta para casa e acabou*”, relacionando com os problemas de mobilidade urbana enfrentados por quem trabalha *onshore* (trânsito, engarrafamento, transporte público cheio, gasto diário com combustível, pedágios ou custo de tarifas/passagens). Inclusive, o fato de acordar e ir dormir no ambiente de trabalho (SALLES; COSTA, 2013) foi apontado como positivo em certo sentido, visto que facilita a rotina.

De modo geral, os participantes demonstraram satisfação com a profissão “*realmente é um trabalho bom. Eu hoje não me vejo trabalhando num escritório, por exemplo, que eu tenha que ir todo dia para lá, né? Mas a gente perde muita coisa. É uma troca, né? Tem seu lado bom e seu lado ruim*”, concluiu um dos participantes.

Com isso, foi possível observar também pontos negativos. A vivência das dificuldades encontradas a bordo teve seu destaque nos relatos, sendo essa temática bastante citada pelos entrevistados, conforme Quadro 4.

Quadro 4: Dificuldades do trabalho *offshore*

Categoria: Dificuldades do trabalho <i>offshore</i>
Definição operacional
Aspectos do trabalho embarcado apontados como os maiores desafios para os trabalhadores tais como distância da família, condições climáticas e fisiológicas, adaptação e comunicação externa.
Exemplos de verbalizações
"número 1 é confinamento, nem todo mundo nasceu para ficar enclausurado."
" O fato de... a sua volta, você olha para o lado é água, outro lado é água, só, para cima céu. Isso para muitas pessoas, isso é bem preocupante"
"...estar longe da família, longe dos amigos, é longe das pessoas que a gente tem mais intimidade"
"...além do trabalho, é ficar longe da família [...] eu sinto muita saudade de casa, ficar longe de casa, longe da esposa, da família. Quem é <i>offshore</i> esquece data comemorativa. eu já fiquei 10 anos sem comemorar Natal, ano novo"
"É lei de Murphy. Você vai sair para embarcar, vai ter festa, vai ter aniversário, vai ter feriado..."
"Desgaste físico [...] você tem essa dificuldade fisiológica, né do seu corpo de se acostumar com esse, tipo, fuso horário de mudança.[...] vira e mexe tem chuva, tem que trabalhar na chuva todo molhado mesmo[...] de manhã, sol quente na cabeça e à noite, o frio e o vento gelado"
"...Então para quem tem dificuldade de criar relacionamentos essa questão da adaptabilidade é um problema gigante"

"você tem que ter um psicológico muito bom para poder se manter em um local convivendo com pessoas que é o mais complicado, né? com pessoas que eu nunca tinha visto na minha vida."

"...a comunicação, mesmo de internet [...] A limitação da internet dificulta essa aproximação com a Terra, então você quer fazer chamada de vídeo com o filho? A internet não é legal, você quer pagar um boleto do banco? Às vezes você tem que fazer de madrugada, onde tem poucas pessoas acessando.[...]. Para quem é estudante, EAD. Dificilmente consegue assistir aulas, sabe?"

Fonte: elaboração própria

Pode-se perceber que o fator “estar longe da família” gera bastante desconforto para quem trabalha *offshore*, tendo aparecido mais de uma vez na fala da maioria dos entrevistados. Essas afirmações vão ao encontro do trabalho de Leite (2009), ao citarem a distância física em datas comemorativas (aniversários) e momentos de celebrações ligados a entes queridos (como o Natal, dia das mães/pais), pois tanto para os *offshore*, quanto para seus familiares, se faz necessária uma adaptação a essa dinâmica de ressignificação dos eventos celebrativos.

Ainda nessa temática, a questão da comunicação de internet a bordo foi uma das dificuldades apontadas por dificultar o contato com as pessoas em terra além de reduzir significativamente a possibilidade de assistir aulas (no caso dos que fazem ensino a distância), devido à limitação de sinal. Logo, conforme relatado, é essencial nessa configuração de trabalho se adaptar a convivência com a tripulação (que está em constante troca de acordo com as escalas) e criar relações que permitam um ambiente de trabalho agradável, dentro das possibilidades, conforme apontado por um dos entrevistados “*para que você consiga ter um mínimo de qualidade de vida a bordo, você precisa manter um bom ambiente de trabalho*” e isso inclui aptidão comportamental em relações interpessoais principalmente devido ao longo período de confinamento (OLIVEIRA-MONTEIRO, PETERLEVITZ E SCACHETTI, 2017).

Foi também abordado o fator “esforço/cansaço físico” e “condições fisiológicas”, devido ao fato de as atividades operacionais exigirem para algumas funções a exposição/manuseio de cargas pesadas e atrelado a “viradinha” de turno que influenciam na regularidade do sono, aspectos fundamentais para encarar com qualidade um dia de trabalho, conforme ilustrado pelo “*quem está saindo da noite para o dia, o relógio biológico fica confuso, porque quem dorme de manhã vai passar a dormir à noite, então, até o relógio biológico acostumar... e quem está de dia vai acabar dormindo pouco e passando a madrugada acordado, entendeu?*”

Em relação as situações vividas por esses trabalhadores no seu cotidiano, um dos pontos ressaltados foi o aspecto de risco e segurança a bordo, como pode ser visto no Quadro 5.

Quadro 5: Riscos da atividade x segurança

Categoria: Riscos da atividade x segurança
Definição operacional
Aspectos que envolvem os riscos no trabalho, como acidentes, esforço físico e a aplicação do conceito de segurança a bordo.
Exemplos de verbalizações
"...às vezes se torna automático, você acaba se acostumando com o risco, mas é uma coisa que a gente não pode se acostumar com risco."
"...a questão do perigo, daquela exposição [...] é conhecendo os riscos para você falar, eu sei que esse risco aqui é assim, então não vou fazer assim"
"Eu acho que em nós os valores de segurança são muito fortes porque a gente está num ambiente de trabalho que você tem muitos riscos, né? [...] uma equipe muito, muito unida, uma equipe muito focada, uma equipe que valoriza muito a questão de segurança"
"É muito esforço, muito esforço físico. [...] Risco existe, a gente tenta, claro, mitigar ao máximo, mas não tem como você eliminar o risco"
"Você tem que pegar helicóptero, tem que se expor ao risco de aeronave, que pode cair, pode ué, existe o risco, igual você pegar avião"
"...os riscos que a operação oferece [...] a gente precisa fazer um curso extremamente importante de segurança e que fala sobre todas as condições de sobrevivência no mar. Esse ambiente ele é hostil ou não?"
"...(todo dia) a gente tem que fazer uma reunião de segurança, tá. [...] esclarecendo todos os riscos do trabalho, da operação, né"
"...quando você quer desembarcar [...] aí que você tem que redobrar o cuidado com a segurança, porque a tendência de você sofrer acidente acaba potencializando."

Fonte: elaboração própria

Destaca-se no relato dos entrevistados a questão dos riscos aos quais estão sujeitos no ambiente de trabalho em que atuam., em convergência com os estudos de Knauth e Leal (2012), Salles e Costa (2013) e Costa *et al.* (2015). Em função disso, o aspecto de segurança é primordial para esses trabalhadores, orientando a cultura do trabalho firmada nesse valor. Ou seja, toda atividade feita dentro das embarcações requer muita consciência de que existem riscos atrelados e necessitam de total atenção e foco o tempo inteiro. Por isso, de acordo com os relatos dos entrevistados, diariamente antes de começar um turno de trabalho são feitas reuniões de segurança para que todos estejam cientes dos riscos e sejam orientados das boas práticas a serem seguidas, das mais simples (como utilizar o corrimão ao subir e descer escadas) as mais complexas (como trabalho em altura e linha de fogo).

4.2. Diversidade de gênero no setor *offshore*

Outro aspecto analisado foi a questão de gênero neste ambiente de trabalho. Por meio desse conjunto de categorias buscou-se elencar atributos inerentes às diferenças de gênero e divisão sexual dentro do trabalho *offshore* que apareceram destacadamente nas respostas das entrevistas e foram classificadas em dois grupos: diversidade de gênero no trabalho *offshore* e natureza das tarefas. No Quadro 6 tem-se a primeira categoria, onde os entrevistados relataram suas percepções sobre a presença feminina no trabalho *offshore*.

Quadro 6: Diversidade de gênero no trabalho

Categoria: Diversidade de gênero no trabalho <i>offshore</i>
Definição operacional
Identificação da percepção dos profissionais quanto à participação feminina no setor <i>offshore</i> .
Exemplos de verbalizações
<p>“...a gente tem um <i>POB</i> que chega a 100, 102 pessoas, né? E 4, 5 são mulheres, o restante, tudo homem.”</p> <p>"Acho legal, acho importante. Acho que é super bem-vindo [...] eu acho que tem que ter espaço para todo mundo"</p> <p>"... a participação feminina <i>offshore</i> ela é extremamente importante para você ter um balanceamento do time, porque a mulher, ela traz uma ótica diferente quando você vai resolver um problema."</p> <p>"...eu acho também que tem que ser dada a oportunidade pra saber se vai dar certo ou não, só vai saber se tentar"</p> <p>"Eu sempre achei que era um mercado aberto e que elas podiam estar sem problema nenhum. Eu nunca, nunca tive um problema de achar 'por ser mulher, não vai conseguir isso'. Pelo contrário."</p> <p>"A primeira coisa que me vem a cabeça é que hoje existe um déficit, a gente tem falta enorme de mulheres a bordo, um <i>gap</i> muito grande. Eu acho que isso até é um fator contribuinte para quem ainda continue sendo um ambiente muito machista..."</p> <p>"... se a gente for analisar friamente, <i>offshore</i> é um setor extremamente machista. E aí, quando você inclui pessoas, é de gêneros diferentes e de orientações sexuais diferentes. Você começa a fazer essa quebra de uma maneira indireta. É como se fosse tipo assim, eu vou jogar um antídoto ali dentro para quebrar esse veneno"</p> <p>"...A gente tem visto várias funções que estão agora recebendo mulheres, né? Por exemplo, o pessoal de engenharia, era só praticamente homem. E hoje em dia já tem uma galera, né?"</p> <p>"Eu vou estar num ambiente que só tem homem a bordo, só tem homem na sala, não é um comum para mim, mas eu tenho que me adaptar. Hoje não, hoje é um ambiente mais apto. Hoje a mulher já chega e ela encontra outras mulheres, entendeu?"</p> <p>"...antigamente embarcado só era homem, então era homem trabalhando com homem. Então o vocabulário, as palavras, o jeito de falar era assim, era o costume deles, era o que eles estavam acostumados"</p>

Fonte: elaboração própria

Foi possível observar por meio das verbalizações que a presença de integrantes do sexo feminino nas tripulações influenciou nas formas de tratamento entre o pessoal a bordo, e o quanto isso foi mudando ao longo do tempo. A população brasileira é composta mais da metade

por mulheres e a tendência é que isso se reflita cada vez mais no mercado de trabalho. Também ficou claro que existe abertura para a entrada de mais mulheres em funções do setor *offshore*.

Apesar do ambiente de trabalho *offshore* ainda ser em sua maioria ocupado por homens (BARBOSA; ALVAREZ, 2016) e representar de alguma forma traços da cultura machista, dada a proporção atual relatada em uma das verbalizações (5% de mulheres e 95% homens), as entrevistas revelaram também que o número de mulheres a bordo cresceu consideravelmente nos últimos dois anos. E que isso é bem-visto tanto pelos homens como pelas mulheres.

Na visão da entrevistada 1, o cenário de fato está mudando “*quando eu comecei a embarcar tinham pouquíssimas mulheres a bordo, no offshore*” o que é corroborado pelo entrevistado 4 ao salientar “*o crescimento das integrantes femininas no offshore realmente[...] Já teve operação que, na plataforma toda, só tinha mais uma menina, então a proporção era muito mais desigual*” demonstra um movimento das empresas em geral em contratar mais mulheres, sugerindo um atendimento ao quinto objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que busca atingir a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas (ONU, 2022).

Complementando o tópico anterior, foi possível observar nas falas dos participantes aspectos que delimitam determinadas atividades como sendo destinadas para um sexo ou para outro, ilustrados pelo Quadro 7, o qual aborda a natureza das tarefas relacionada ao gênero.

Quadro 7: Natureza das tarefas em função do gênero

Categoria: Natureza das tarefas em função do gênero
Definição operacional
Identificação de aspectos em termos biológicos que determinam que tipo de atividade deve ser desempenhada por cada sexo.
Exemplos de verbalizações
"...eles acabavam querendo me proteger. É tanto que só acabou até me prejudicando por quê? Tinha um chefe que ele só queria me pedir coisa fácil [...] coisas de papel, coisa leve."
"Mas é você mostrar que, por exemplo, cara, eu não sei, mas o que eu não sei, eu vou aprender. Eu quero aprender e o que eu não consigo fazer eu vou pedir ajuda, mas eu quero fazer"
"E aí, você traz, é o jeito feminino de trabalhar. Sabe aquela coisa que não estou falando que é a coisa mais leve, mas aquela visão muito mais detalhista, sabe? E a mulher é multitarefa, né?"
"Mas a minha opinião que existe setores, né? Não quer dizer que as mulheres não têm capacidade, não é isso. É só que o convés é muito braçal, o convés é muito braçal, muito pesado."
"...a mulher tem seu ciclo menstrual.[...] tem mulheres que poxa, não sentem nada, tem mulheres que sente à beça, como é que a mulher vai ficar? Com um problema de cólica, tendo que puxar peso..."
"...função que não exija muita coisa fisicamente, né? De precisar de força para carregar uma coisa de, sei lá, 50 kg. E exige mais do intelectual, então aí não tem tempo ruim"

“...lá é um ambiente extremamente masculino, né? Tipo assim, tem muitos homens que ainda tem essa mentalidade de não querer dar liberdade para que uma mulher decida o que que é melhor para ser feito, né?”

Fonte: elaboração própria

O setor *offshore*, conforme já dito, é majoritariamente composto por trabalhadores do sexo masculino (CLEMENTE, 2012) e uma das possíveis razões associadas a este fato remete à natureza do trabalho. Pela necessidade de passar muitos dias fora de casa, visto que, conforme frisado por Barbosa e Alvarez (2016) a despeito da maior participação da mulher no mercado de trabalho (produtivo) em geral, elas ainda continuam realizando o trabalho reprodutivo e doméstico e isso facilitaria a ausência dos homens para embarcar. Um ponto levantado que caracteriza essa dimensão estar muito relacionada à mulher é a designação maternal “*tipo uma mulher que tem um filho pequeno deve ser muito difícil, deve ser muito complicado [...] explicar que a mãe vai ficar 35 dias longe de casa*”. Das mulheres entrevistadas, nenhuma tinha filhos, corroborando com o estudo de Barbosa e Alvarez (2016). Há também a questão do esforço físico e braçal atrelado à força dos homens ou a noção de poder que está conectada as tomadas de decisões e autoridade.

Um dos entrevistados do sexo masculino demonstrou preocupação exemplificando com características biológicas do corpo feminino como o período menstrual, o que poderia implicar em duas situações: uma como sendo “*pesaroso para a mulher trabalhar sentindo dor*”; outra como sendo “*prejudicial para a equipe por não ter todo o rendimento produtivo que se espera para a realização das operações*”.

Contudo, foi possível observar nas falas demonstrações de respeito e admiração pela ocupação das mulheres em locais como cargos hierarquicamente mais altos. Um dos entrevistados destacou “*Por exemplo, a coordenadora tem autonomia para decidir tudo diante de uma operação, né? Operação extremamente meticulosa, complicada, difícil. Tem que ter uma atenção absurda porque ela comanda o navio inteiro. [...] e ela consegue fazer como se fosse um homem. Não tem diferença, né?*” evidenciando que as mulheres são plenamente capazes de exercer tanto funções operacionais como gerenciais.

Verifica-se, portanto, um alinhamento com a contribuição de Chies (2010, p. 507) ao citar que as “transformações sociais aliadas a mudanças no sistema produtivo levaram à construção de novos espaços, e ambos, homens e mulheres, passaram a ocupar setores de trabalho antes exclusivos ao mundo masculino” e isso é atribuído ao desenvolvimento de competências não determinadas pelo sexo biológico mas pela capacidade cognitiva e habilidades técnicas e comportamentais dos indivíduos, que podem ser aprendidas por todos.

4.3. Impactos relacionados à pandemia

Este último grupo buscou compreender os impactos causados pela pandemia de covid-19 na visão dos trabalhadores *offshore*. Por ser considerada uma atividade ou serviço essencial “aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (BRASIL, 2020) o setor petrolífero não cessou suas atividades durante a pandemia. Tampouco poderiam exercer suas funções remotamente, dada a natureza do trabalho ser *in loco*. Por meio das categorias mudanças na rotina de trabalho ocasionadas pela pandemia, emoções e sentimentos durante a pandemia e estratégias de enfrentamento durante essa ocasião, buscou-se analisar os impactos relacionados a esse contexto.

No Quadro 8, encontram-se os principais aspectos mencionados pelos participantes no que confere a necessidade de alteração da rotina desde pré embarque até chegar a bordo.

Quadro 8: Mudanças na rotina de trabalho ocasionadas pela pandemia

Categoria: Mudanças na rotina de trabalho ocasionadas pela pandemia
Definição operacional
Fatores que precisaram ser alterados na rotina do trabalho em decorrência da pandemia como escala de trabalho, preparação pré embarque e higienização no navio.
Exemplos de verbalizações
"Nossa, mudou tudo, praticamente. [...] começando com a tal de quarentena em hotel. Ela foi pega dos nossos dias de folga, então a gente teve menos tempo de folga, menos tempo com família. Então a gente fazia uma escala que era com muito mais dias a bordo e menos dias de folga"
"...a nossa escala, foi aumentada, 28x28, para que pudesse diminuir o número de trocas, né? O número de idas e vindas"
"...a escala ficou 28 a bordo, 14 dias em casa, 7 dias no hotel num total de 35, né? 35 fora de casa. Então isso aí foi o pior."
"...era quarentena mesmo porque eu só via o pessoal que entregava comida e o pessoal para fazer o PCR"
"...você fez a quarentena em casa, fez a quarentena no hotel, passou nos testes PCR, passou do <i>check</i> médico, aí você está liberado para poder fazer o embarque."
"A bordo muita coisa mudou porque a gente não pode mais frequentar os ambientes em comum, academia com limitação de pessoas, é a sala de TV com limitação de pessoas, refeitório, com limitação de pessoas. Teve muitas vezes que a gente ficava lá em pé esperando o pessoal sair"
"...questão de limpeza ficou muito mais rigorosa [...] criou-se uma rotina maior de higienização por parte do pessoal da hotelaria. Eles vinham a cada 3 vezes no dia, higienizando os corrimãos, né? E as maçanetas de portas, né? Porque muita gente bota a mão todos os dias"
"a bordo, as interações praticamente diminuiriam 90%, aquele momento que nós tínhamos de <i>hangout</i> , né? Para trocar ideia [...] A gente não podia aglomerar mais os churrascos que eram momento de total de desconpressão"

Fonte: elaboração própria

Um aspecto muito comentado foi o fato de terem o tempo de folga reduzido, conforme expressou um participante “*com a pandemia? Parece que não existia folga*” visto que para

seguir os protocolos estabelecidos internamente na empresa, critérios definidos pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e pelo Ministério da Saúde, os trabalhadores precisaram abdicar de seus tempos livres para serem acompanhados por equipe médica em hotel, a exigida quarentena pré-embarque.

Durante esse tempo (que inicialmente era de nove dias e depois diminuído para sete) os profissionais ficaram isolados em quartos com varanda, não podiam ter contato externo com ninguém e passaram por diversas testagens do tipo RT-PCR³ para confirmação de que estavam livres do vírus e aptos para o embarque. A bordo, os cuidados também foram redobrados. Os enfermeiros *offshore* (função compulsória para a permissão de trabalho da embarcação) continuamente monitoravam os sintomas dos tripulantes para mitigar a possibilidade de contaminação entre a equipe. Os profissionais relataram a necessidade de manter o distanciamento a bordo, o uso de máscara e a preocupação em higienizar as mãos e os espaços coletivos a todo tempo.

Para alguns dos entrevistados, o contexto da pandemia trouxe reflexões no sentido de que mesmo em meio a condições de trabalho adversas precisaram continuar desempenhando e performando com qualidade suas funções e conseguiram obter resultados satisfatórios. Outros afirmaram que a carga de estresse e cansaço foi muito elevada, potencializada desde o momento de isolamento no hotel, devido ao fator “distanciamento social” como pode ser visto no Quadro 9 a seguir.

Quadro 9: Emoções e sentimentos durante a pandemia

Categoria: Emoções e sentimentos durante a pandemia
Definição operacional
Expressões que demonstraram atributos emocionais e sentimentos decorrentes da vivência da pandemia.
Exemplos de verbalizações
"...a pandemia, ela serviu para a gente realmente exercer nosso poder de resiliência"
"E acho que é um benefício que a pandemia trouxe. Foi de fato, a empatia das pessoas, sabe? Antes, não tinha muito isso."
"A pandemia ela, ela conseguiu potencializar coisas que talvez a gente levaria anos. Principalmente os aspectos psicológicos quando, quando o assunto é <i>offshore</i> [...] do mesmo jeito que a pessoa tem problema no pulmão, no coração, você tem problema na mente. E aí parou de ser frescura e começou a ser tratado com mais seriedade [...] e essa seriedade acabou trazendo mais empatia em relação tanto a liderança quanto time mesmo"

³ *Reverse transcription-polymerase chain reaction* (RT-PCR) que significa “Reação em cadeia da polimerase de transcrição reversa”. (YANG, *et al.*, 2020).

“...embarcar no meio da covid foi muito desafiador, não foi fácil. [...] a gente percebeu que a gente consegue entregar, né? Soluções e qualidade de trabalho mesmo em situações um pouco adversa, a gente achou que não ia ser possível [...] a gente conseguiu manter as operações seguras, mas a gente percebeu que tem muita coisa que precisa cuidar e a principal delas é a nossa mente”

“No meio da quarentena, eu ficava muito mal humorado e ficava chateado. Eu ficava triste”

"A pandemia mexeu muito com a gente psicologicamente, tanto corporal quanto o mental, né? Foi uma coisa que assim maltratou muita gente, a gente tem que ter um trabalho muito forte. Tem que pedir muito a Deus para ajudar a gente, porque é muito difícil você ficar muito tempo longe de casa, entendeu?"

“Não estar vendo família, não estar conversando com ninguém, né, de verdade. No máximo você vê a rua pela janela. Mas não é a mesma coisa, né?”

“... parece que sua cabeça não descansa, vamos dizer assim, porque acaba o seu turno já pensando que daqui a pouco você tem que voltar e meu Deus, não acaba nunca. Ainda faltam 2 semanas, ainda falta uma semana, chega no dia de você desembarcar, o voo é cancelado por causa de mau tempo [...] E aí a tua escala continuava correndo lá estendida como sempre, e você ia ficando cada vez mais estressado, né?”

Fonte: elaboração própria

A partir das verbalizações contidas no Quadro 9, foi possível identificar diferentes tipos de emoções ocasionados pelo período de isolamento social – constituído como política pública para conter o avanço da Covid-19 (MONTICELLI, 2021).

Por um lado, as falas tiveram relação com: o aumento da empatia, ou seja, de estar mais atento ao que os colegas de trabalho estão sentindo e procurar se colocar no lugar uns dos outros; a necessidade de ser resiliente e se adaptar a uma nova configuração de trabalho mantendo a performance, o foco e a valorização de um ambiente seguro a bordo; e o cuidado com a saúde não só física mas principalmente mental, uma vez que o cenário de incertezas sem precedentes afetou sobremaneira as condições psicossociais de muitas pessoas, ainda mais àqueles que precisavam sair de suas casas e se expor ao perigo.

Ao mesmo tempo, muitas foram as falas interligadas a aspectos que denotavam algum sofrimento: oscilações de humor, preocupação em se contaminar, tensão, tédio durante a quarentena no hotel quando não podiam ver outras pessoas e precisavam ficar confinados no quarto. Essa imposição do isolamento pela Covid-19 impactou bastante as formas de se relacionar, tendo por consequência a intermediação da tecnologia para suportar nos momentos solitários e de saudade de estar com as pessoas próximas. Além disso, também precisaram encarar a fadiga durante o embarque por terem praticado o dobro do tempo a bordo e ainda o cansaço emocional, que podia se desdobrar em estresse, ansiedade e medo.

A partir dessas considerações, buscou-se entender como os entrevistados enfrentaram esse momento desafiador, identificar as estratégias utilizadas por esses profissionais, conforme consta no Quadro 10.

Quadro 10: Estratégias de enfrentamento durante a pandemia

Categoria: Estratégias de enfrentamento durante a pandemia
Definição operacional
Principais formas empregadas pelos profissionais para enfrentar as imposições decorrentes da pandemia
Exemplos de verbalizações
"...a empresa começou a disponibilizar peso. [...] eu fazia um pouco de exercício durante o dia, um pouco de exercício durante a tarde, então já conseguia preencher um pouco o tempo e sempre estabelecer rotina."
"...fiz vários cursos, comprei livro"
"...só o que tinha mesmo era mais tipo, uma TV aberta, né? Mas eu levava um laptop e eu levava um videogame. Tinha pessoas que não levava, não levavam nada. Não sei como é que conseguia, mas eu não conseguiria"
"...hoje eu faço terapia. Foi um baque para mim, e eu sou muito resiliente, sabe? Mas chegar ao ponto que eu falei, espera aí, eu preciso...tentar entender o que está acontecendo até comigo mesmo que está interferindo na minha vida pessoal e no meu profissional."
"...eu tentei ao máximo, né? manter distanciamento, manter uma política de higiene muito mais rigorosa [...] se você for olhar a bordo a cada 5 m tem um vidrinho de álcool gel para você usar. Para se prevenir, entendeu?"

Fonte: elaboração própria

Foram citados aspectos relacionados a atividades de lazer como prática de atividades físicas no quarto do hotel e uso de eletrônicos como *vídeo game* e *laptop* com filmes e séries; e outros relacionados a treinamentos e desenvolvimento de habilidades intelectuais ou aprendizados gerais, consumindo conteúdo de cursos online e leitura de livros.

Alguns entrevistados relataram que a principal forma para lidar com o momento foi se preparar psicologicamente para a jornada, como diz esse entrevistado "*a gente teve que aprender a mudar nossa cabeça, e ver que a gente realmente precisa fazer é cumprir o protocolo, porque, por mais chato que seja, por mais rigoroso que seja, é o que estava salvando a gente*", confirmando a necessidade de conformidade com a situação vigente, em meio a muita disciplina e paciência. Entre os relatos, surgiu também a necessidade de tratamento com psicoterapia para ajudar a suportar a pressão da crise sanitária e foi percebido como algo benéfico. Contudo, nem todos se mostraram adeptos à prática "*a empresa colocou, é, psicólogos. Mas na minha opinião, não foi necessário e eu acho que não me ajudou*". Para um dos respondentes, ainda há o fato de que nem todos conseguem suportar tamanha extremidade, ele afirma "*às vezes a gente tem que colocar a necessidade na frente, né? [...] tem contas para pagar, família para sustentar ...porque a vontade é de ir embora*", sugerindo que ter responsabilidades concretas é um condicionador para que permaneçam encarando as situações adversas.

No enfrentamento a bordo das embarcações duas situações apareceram: uma delas foi o fato de que com a extensão da escala as trocas de turma diminuiriam, então o fluxo de pessoas

embarcando/desembarcando acontecia semana sim e semana não. Uma das entrevistadas destacou “*dava um alívio que você sabia que não ia ter ninguém contaminado ali perto de você*”, embora reiterando que na semana em que as trocas ocorriam “*ficava todo mundo preocupado, tudo de novo*”. A outra situação foi relacionada aos cuidados e protocolos de bordo. Assim como em espaços coletivos em terra, na rotina das embarcações é necessário o uso constante de máscara de proteção facial cobrindo nariz e boca, higienização das mãos e superfícies de contato e distanciamento entre pessoas no mesmo ambiente. Um ponto interessante relatado foi a respeito da forma de serviço das refeições “*uma das restrições para tentar prevenir, é que a gente não podia mais servir nossa comida. Quem servia a comida era o pessoal da hotelaria e a parte de frutas e frios que a gente podia acessar, era só com luva, aquela luvinha de plástico*” medida aplicada para reduzir o contato por meio de objetos compartilhados.

No Quadro 11, foi feito um comparativo dos aspectos de trabalho que tiveram mudanças em decorrência da pandemia, destacando os principais assuntos abordados nas entrevistas.

Quadro 11: Comparativo antes x durante a pandemia

Antes	Durante
Escala 14x14	Escala 28x28
Ida para o hotel 1 dia antes do embarque	Ida para o hotel 9 ou 7 dias antes do embarque para cumprimento de quarentena e monitoramento de saúde
Embarque direto	Testagem pré embarque
Transporte para o hotel em vans compartilhadas	Transporte para o hotel em carros individuais
Folga gozada durante 14 dias	Quarentena durante a folga (folga efetiva menor)
Ambientes a bordo compartilhados (elevador, academia, sala de TV, refeitório) livremente	Ambientes a bordo com limitação de pessoas
Auto serviço nas refeições	Refeições servidas pelo pessoal de hotelaria

Fonte: elaboração própria

O aumento da escala de trabalho foi uma das medidas mais sentidas pelos trabalhadores, visto que precisaram dobrar o tempo de estadia na embarcação e a contrapartida em casa ficou desfalcada pela necessidade de cumprimento das determinações sanitárias vigentes, com quarentena domiciliar e em hotéis. Nesse ponto, coube as empresas decidirem o tempo de prolongamento da escala, juntamente com os clientes, considerando questões logísticas e disponibilidade de recursos humanos para atender as demandas.

Já em relação ao seguimento de protocolo de saúde as decisões eram de escopo nacional, reguladas pela ANVISA, ao dispor na época que “*torna-se necessária a recomendação técnica para triagem de tripulantes que iniciarão escala de trabalho em embarcações, para identificação*

oportuna de sintomáticos que podem disseminar o SARS-CoV-2 em seu ambiente de trabalho” (ANVISA, 2020, p. 3) medida que visava favorecer a continuidade das operações. Aqui incluiu-se isolamento, higienização pessoal e de espaços, utilização de equipamento de proteção individual (EPI) como máscara de proteção facial, testagem, relato de sintomas e manutenção dos ambientes ventilados. Para a maioria dos entrevistados, essas novas imposições foram fator de apreensão e tensão que tiveram que lidar, além dos riscos anteriormente mencionados que já faziam parte do trabalho naturalmente.

Por fim, a questão da limitação da quantidade de pessoas nos espaços a bordo foi bastante mencionada. No turno de folga, ou seja, as 12h em que não estão trabalhando, os profissionais costumavam, além de descansar, desfrutar o ambiente de lazer (CASTRO, 2012) e integração com os colegas, seja nas salas de tv ou jogos, seja na academia, seja no refeitório. Com a pandemia, os locais não podiam contar com a presença de muitas pessoas ao mesmo tempo, para não haver aglomerações. Um dos entrevistados frisou que essa imposição impactou as relações interpessoais *“essa questão do distanciamento, a mudança nos hábitos, o fato do distanciamentos nas mesas, né? [...] por exemplo, na hora do almoço, da janta, vamos almoçar juntos. A gente sentava junto lá no refeitório, fazia aquela brincadeira, aquela resenha”*.

4.4. Síntese dos Resultados

Neste tópico serão retomados os principais resultados destacando a visão dos entrevistados a respeito do próprio trabalho e os aspectos influenciados pela pandemia em seu cotidiano.

Foi possível compreender que a atividade *offshore* é aquela realizada em alto mar, seja em embarcações ou plataformas de petróleo, possui riscos e é complexa. Seu processo é de caráter contínuo, funcionando através do regime de embarque e trabalho em turnos de doze horas. O confinamento, a distância da família e conseqüente afastamento em datas comemorativas são fatores apontados como dificuldades para essas pessoas.

Notou-se que trabalhadores do sexo masculino ainda têm presença majoritária a bordo (95%). Ainda há uma grande lacuna de mulheres ocupando funções operacionais (como as posições de convés) e gerenciais no *offshore*, porém o aumento da participação feminina em geral já representa uma realidade.

Em relação à pandemia, os maiores desafios relatados foram a quarentena pré-embarque (domiciliar e em hotel), o período de embarque com o dobro do tempo (de 14 para 28 dias) e o monitoramento de sintomas inclusive com pelo menos três testes do tipo PCR. As entrevistas também revelaram conflitos emocionais desses trabalhadores, preocupação, estresse, solidão

do confinamento e ansiedade de vivenciar uma pandemia sem precedentes. Dentre as estratégias utilizadas por eles para atravessar esse momento, principalmente da quarentena, apareceram: lazer (*video game*, séries e filmes), prática de atividades físicas, leitura, cursos *online* e terapia.

A seguir, no Quadro 12, apresenta-se resumidamente a relação entre os objetivos propostos para este estudo e as categorias criadas após à análise de conteúdo que retratam os principais resultados.

Quadro 12: Síntese dos resultados

Objetivos	Categorias
Descrever as características do trabalho <i>offshore</i> na percepção dos trabalhadores dessa área	Características do trabalho <i>offshore</i>
Caracterizar as situações vivenciadas por esses trabalhadores no seu cotidiano de trabalho, inclusive durante a pandemia	Dificuldades do trabalho <i>offshore</i>
Caracterizar as situações vivenciadas por esses trabalhadores no seu cotidiano de trabalho, inclusive durante a pandemia	Riscos da atividade x segurança
Descrever questões relativas à divisão sexual do trabalho <i>offshore</i>	Diversidade de gênero no trabalho
Descrever questões relativas à divisão sexual do trabalho <i>offshore</i>	Natureza das tarefas em função do gênero
Comparar as especificidades da rotina dessa categoria antes e durante a pandemia	Mudanças na rotina de trabalho ocasionadas pela pandemia
Comparar as especificidades da rotina dessa categoria antes e durante a pandemia	Emoções e sentimentos durante a pandemia
Identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses profissionais	Estratégias de enfrentamento durante a pandemia

Fonte: elaboração própria

5. CONCLUSÕES

O presente estudo procurou descrever a percepção dos profissionais que atuam no regime *offshore* acerca das dificuldades e desafios enfrentados no trabalho com as mudanças ocasionadas pela pandemia. Com os resultados obtidos por meio da contribuição trazida por diferentes perspectivas de trabalhadores sobre o mesmo tema, foi possível compreender melhor o cotidiano dessas pessoas, as suas características laborais e as vivências tanto antes como durante a pandemia. Vivências essas que denotam aspectos de prazer e sofrimento no trabalho.

Nesse sentido, a partir do conteúdo das entrevistas pode-se perceber como funciona a dinâmica do trabalho *offshore*, com suas especificidades de continuidade, confinamento, regime de embarque com 14 dias embarcados e 14 dias de folga, distância das atividades sociais e familiares no tempo que estão a bordo, escala de trabalho com revezamento de equipes, trabalho em turnos de 12h, riscos atrelados à atividade e aspectos de segurança como princípios fundamentais a serem seguidos.

Em relação à quantidade de mulheres a bordo, notou-se que é uma característica inerente ao setor. Há uma disparidade ainda muito grande e a cultura machista no trabalho acaba interferindo nessa realidade. Porém, a conjuntura atual comparada com dez anos atrás é muito superior em termos de presença feminina nos postos de trabalho *offshore*, o que sugere a existência de espaço e condições favoráveis para as mulheres nesse ambiente.

Quanto ao contexto da pandemia, os aspectos mais desafiadores foram em relação à quarentena domiciliar e pré-embarque em hotel, exigidas por autoridades sanitárias; extensão da escala a bordo, acordada com a empresa, passando de 14 para 28 dias, conseqüentemente passando menos tempo de folga/em casa; necessidade de acompanhamento médico com testagem do tipo PCR e monitoramento dos sintomas de saúde. A sensação apontada pelos participantes é de estar em constante estado de vigilância e cuidados redobrados, pois suas atividades não puderam parar durante todo o tempo, mesmo com o alastramento da doença. Contudo, relatos de satisfação em conseguir realizar o trabalho com boa performance e mantendo as operações seguras mesmo em condições adversas foram destacados.

Essa pesquisa contribui para o aumento de estudos das ciências sociais aplicadas focados em trabalhadores que atuam embarcados (em navios ou plataformas) na indústria de petróleo e avança ao retratar aspectos de suas realidades durante a pandemia de Covid-19. Como limitação existe o fato de ter sido uma pesquisa com trabalhadores de apenas uma empresa do setor *offshore* e com foco principal no ano de 2020, quando começou a pandemia sendo que a

mesma ainda não acabou. Outro limitador decorre do fato de não poder ir a campo observar e registrar de forma presencial, justamente devido ao isolamento da pandemia.

Sugere-se, para estudos futuros, que seja utilizada uma metodologia quantitativa e também uma análise com corte longitudinal, ou seja, por um período prolongado no tempo. Assim, seria possível identificar uma sequência dos fatos, avaliar as mudanças que possam ocorrer a bordo, inclusive com o avanço da vacinação contra o Covid-19, dentre outros aspectos relacionados às condições de trabalho em contexto de pandemia.

REFERÊNCIAS

- ALVAREZ, D.; FIGUEIREDO, M.; ROTENBERG, L. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas offshore da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 35, p. 201-216, 2010.
- ANVISA. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Protocolo: procedimentos para embarque e desembarque de tripulantes de embarcações e plataformas**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MzkwMjc%2C> Acesso em: 29 jan. 22
- BARBOSA, A. R. G.; ALVAREZ, D. Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. **Gestão & Produção**. São Carlos, v. 23, p. 118-131, 2015.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016, cap.3, p.123–132.
- BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção Histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. cap. 1, p. 25-72.
- BRASIL. Ministério da Saúde. COVID19 - Painel Coronavírus. **CORONAVÍRUS/BRASIL**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/> Acesso em: 17 jan. 22.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **LEI Nº 5.811, DE 11 DE OUTUBRO DE 1972**. Brasília, 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/15811.htm Acesso em: 13 ago. 21
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. **DECRETO Nº 10.282, DE 20 DE MARÇO DE 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10282.htm#art3%C2%A71viii Acesso em: 22 jan. 22
- CABRAL, G. O.; ALPERSTEDT, G. D. É Hora de Ir Para Casa: Reflexões sobre o Ir e Vir sem Sair do Lugar. **Revista Gestão Organizacional**. Chapecó, v. 14, n. 1, p. 231-247, 2021.
- CASTRO, A. C. 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.
- CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 18, n.2, p. 507-528, 2010.
- CLEMENTE, C. C. Entre o mar e a terra: uma antropologia do trabalho *offshore*. **Crítica e Sociedade**. [S.l.], v. 2, n. 2, p. 155-175, 2012.
- COSTA, P. G. F. *et al.* A efetividade de metodologias de diagnóstico rápido em ergonomia em plataformas *offshore*: revisitando o conceito de modo degradado de funcionamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 40, n.132, p. 121-136, 2015.

CRESWELL, J. W. Procedimentos qualitativos. *In: _____*. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. cap. 10, p.184-210.

DANIEL, C. Recordações ao mar: a memória das embarcadas sobre o trabalho em plataformas de petróleo. **Theomai**, n. 24, p. 11-28, 2011.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em revista**. Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004.

FRANCO, M.L.P.B. **Análise de Conteúdo**. 2ed. Brasília: Liber Livro, 2005. 79p.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. *In: BAUER, M.W.; GASKELL, G.* **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. cap. 3, p. 64-89.

GUIRADO, G. M. P. *et al.* Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia de COVID-19 por meio do questionário SF-36. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**. São Paulo, v. 10, n. 1, p. 84-105, 2021.

KNAUTH, D. R.; LEAL, O. M. F. Riscos em alto mar: concepções e práticas sobre segurança no trabalhador *offshore*. **Política e trabalho: revista de ciências sociais**. João Pessoa, v. 37, p. 115-127, 2012.

LEITE, R. M. S. C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciência & saúde coletiva**. [S.l.], v. 14, p. 2181-2189, 2009.

LEMO, A. H.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; SOUZA, D. O. S. De empregado a empresário: Mudanças no sentido do trabalho para empreendedores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 5, p. 103-115, 2017.

MADERS, T. R.; COUTINHO, M. C. Sentidos de tempo livre para trabalhadores *offshore*. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 34, p. 53-62, 2017.

MALVEZZI, S. Prefácio. *In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.8-14.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa. *In: _____*. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. cap. 9, p. 174-214.

MONTICELLI, T. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções? **Sociedade e Estado**. [S.l.], v. 36, p. 83-107, 2021.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

OLIVEIRA-MONTEIRO, N. R.; PETERLEVITZ, G. C. L.; SCACHETTI, R. E. Queixas e benefícios associados ao trabalho embarcado: relatos on-line de trabalhadores de cruzeiros marítimos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. [S.l.], v. 43, p. 1-9, 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>> Acesso em: 22 jan. 22.

SALLES, D. M. R.; COSTA, I. S. A. Representações do trabalho: estudo sobre confinamento na indústria petrolífera. **Revista de Administração de Empresas**. [S.l.], v. 53, p. 230-242, 2013.

SINDITOB. **O Sindicato** – SINDITOB - Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil, 2014. Disponível em: <<https://sinditob.org/o-sindicato>> Acesso em: 13 ago. 21

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. *In*: _____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998. cap.4, p.44-51.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. *In*: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2004. cap. 1, p.13-26.

WHO. **Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard**. 30 jul.2020. 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/detail/29-06-2020-covidtimeline>>. Acesso em: 14 ago. 21.

YANG, M. *et al.* Pathological findings in the testes of COVID-19 patients: clinical implications. **European urology focus**, v. 6, n. 5, p. 1124-1129, 2020.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**. Natal, v. 7, n. spe, p. 79-88, 2002.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Prezado(a),

Esta pesquisa faz parte da monografia de conclusão de curso em Administração na UFRJ que estou desenvolvendo sob a orientação da professora Maria de Fátima Bruno-Faria e tem como objetivo principal descrever, pela perspectiva dos profissionais *offshore*, as dificuldades e desafios enfrentados no cotidiano do trabalho, evidenciando as mudanças ocasionadas pela pandemia de Covid-19.

Informo que, juntamente com este roteiro, consta um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) o qual deve ser respondido antes do início da entrevista, visando à proteção e privacidade do entrevistado e além da garantia de que os dados coletados serão utilizados unicamente para o fim a que se destina.

Durante a entrevista você terá total liberdade para expor suas opiniões e experiências. Além disso, ressalto que não existem respostas certas ou erradas, pois o principal intuito é identificar sua visão dos fatos.

As entrevistas online serão gravadas com o seu consentimento, a fim de facilitar a transcrição da mesma e, posteriormente, a coleta e análise dos dados por parte da entrevistadora.

Agradeço, antecipadamente, a sua importante colaboração.

Carina Holanda, carinaholanda@hotmail.com

Questões
1. Como você definiria o trabalho <i>offshore</i> para alguém que não conhece?
2. O que vem a sua mente quando pensa em “participação feminina no trabalho <i>offshore</i> ”?
3. Quais você considera que sejam as dificuldades de trabalhar embarcado?
4. Poderia me descrever sua rotina de preparação para embarque e um dia a bordo antes da pandemia?
5. E o que mudou durante a pandemia?
6. Quais foram as estratégias utilizadas por você para o enfrentamento da rotina de trabalho na pandemia?
7. Há algo mais que você gostaria de acrescentar sobre o tema ou perguntar?

Por fim, solicito a gentileza de responder alguns itens para caracterizar, de forma geral, os participantes do estudo:

1. Qual é a sua função/cargo *offshore*?
2. Há quanto tempo trabalha em serviços *offshore*?
3. Configuração familiar (casado, solteiro, com filhos ou não).
4. Faixa etária.

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Olá!

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de monografia intitulada "Trabalho *offshore* no contexto da pandemia de covid-19: um mergulho na percepção de profissionais do setor petrolífero", sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso dessa pesquisa, sob a responsabilidade da pesquisadora (graduanda) Carina Holanda de Sousa e orientada pela Prof.^a Dr^a Maria de Fátima Bruno-Faria.

Esta pesquisa tem como objetivo geral descrever, pela perspectiva dos profissionais *offshore*, as dificuldades e desafios enfrentados no cotidiano do trabalho, evidenciando as mudanças ocasionadas pela pandemia de Covid-19.

Segundo a resolução CNS/MS nº 510/16, a pesquisa em ciências humanas e sociais “exige respeito e garantia do pleno exercício dos direitos dos participantes, devendo ser concebida, avaliada e realizada de modo a prever e evitar possíveis danos aos participantes”. Com a sua permissão, a entrevista será gravada para efeito de registro documental da pesquisa. A entrevista será mantida no anonimato. Portanto, não será divulgada sua identidade nos resultados da pesquisa, tampouco será feita referência ao nome da empresa. Todos os dados coletados servirão apenas para fins de pesquisa e seus dados pessoais não serão divulgados.

Sua participação é voluntária. Você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizada(o) de nenhuma maneira caso decida desistir da mesma.

Em caso de dúvida sobre essa pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora através do e-mail: carinaholanda@hotmail.com

Muito obrigada por sua participação!

Atenciosamente,

Carina Holanda de Sousa

Graduanda – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Para participar assinale a opção abaixo:*

- Li e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Nome*
