

O Trabalho de Profissionais *Offshore* à Luz da Psicodinâmica do Trabalho

Ana Zenilce Moreira

Universidade Estadual do Ceará - zenilce.moreira@uece.br

Ana Cristina Batista dos Santos

Universidade Estadual do Ceará - ana.batista@uece.br

Resumo

O objetivo deste estudo foi compreender o trabalho de profissionais *offshore* em plataformas de petróleo e gás à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Buscou-se a identificação dos principais tipos de trabalho desses profissionais, segundo a tipologia da PDT. Foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas, cujos dados foram analisados por meio da técnica Análise dos Núcleos de Sentidos. O trabalho no mar envolve ambiguidade de emoções, significados que colocam em pauta vivências, dinâmicas intersubjetivas muito particulares da rotina de isolamento dentro das plataformas. Rotina que, conforme os resultados da pesquisa, é limitada pela existência de inúmeras regras, normas de segu-

rança e conduta, haja vista a vivência diária de situações perigosas e arriscadas. Concluiu-se que, concernente às dimensões de trabalho no trabalho *offshore*, há predominância dos tipos prescrito e coletivo, sobressaindo-se a organização do trabalho e as relações de trabalho. As dinâmicas são marcadas pela inteligência astuciosa, elevação da carga psíquica, busca por reconhecimento e gratidão a Deus. As vivências oscilam entre prazer ligado à amizade, à identificação com o trabalho e ao sofrimento marcado por saudade da família. A competitividade e os estados de saúde e adoe-cimento articulam demandas físicas e, sobre-tudo, emocionais, influenciadas pelos riscos e condições adversas do trabalho *offshore*.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho, Subjetividade, Trabalho, *Offshore*.

The Work of Offshore Professionals in the Light of Psychodynamics of Work

Abstract

The objective of this study was to understand the work of offshore professionals on oil and gas platforms in light of Work Psychodynamics. The aim was to identify the main types of

work these professionals perform., according to the PDT typology. Ten semi-structured interviews were conducted, and the data were analyzed using the Core Meaning Analysis

technique. Working at sea involves ambiguous emotions and meanings that bring to the fore very particular experiences and intersubjective dynamics of the routine of isolation within the platforms. According to the results of the research, this routine is limited by the existence of numerous safety and conduct rules and regulations, given the daily experience of dangerous and risky situations. It was concluded that, concerning the dimensions of work in offshore work, the prescribed and collective types predominate, with the dimen-

sions of work organization and work relations standing out. The dynamics are marked by astute intelligence, increased psychological stress, the search for recognition and gratitude to God; experiences range from pleasure linked to friendship and identification with work to suffering marked by longing for family, competitiveness, and states of health and illness that articulate physical and, above all, emotional demands, influenced by the risks and adverse conditions of offshore work.

Keywords: Psychodynamics of Work, Subjectivity, Work, Offshore.

INTRODUÇÃO

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), ele é aquilo que provoca, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar, isto é, tudo aquilo que inclui os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade do sujeito de refletir, reagir e interpretar as situações, bem como o poder de sentir, pensar e inventar (Dejours, 2004).

Entretanto, a PDT não pode ser resumida à tentativa de entender o trabalhar individual dos sujeitos, em uma busca por aprofundamento do conhecimento unicamente sobre este aspecto que se sabe ser central da vida. Nesse sentido, fortalecer a centralidade do trabalho e a sua relevância para os sujeitos enquanto coletivos de trabalho, e percorrer um caminho de busca da emancipação em uma perspectiva intersubjetiva, torna-se objetivo primordial deste campo teórico-empírico (Sznelwar, Uchida, & Lancman, 2011).

No âmbito da Economia do Mar, a força da natureza, vista e sentida com a ação do Sol, do vento e da própria água dos mares e da chuva, conduz esse trabalhar a extremos que oferecem desde riscos de acidentes a riscos de vida daqueles que o expericiem. Quando esse cenário se potencializa com o isolamento e o confinamento

intrínsecos ao trabalho embarcado em plataformas, a natureza das experiências laborais se tornam ainda mais complexas.

Estimativas apontam que mais de 30 milhões de pessoas trabalham no mar todos os dias, exercendo as mais distintas atividades (Klein, 2022). Apesar disso, são escassos os estudos dedicados sobre a análise dos impactos do trabalho a bordo na saúde mental e no bem-estar dos profissionais da Economia do Mar (Blackburn, 2023; Fossum et al., 2013).

Alvarez, Figueiredo, e Rotenberg (2010), em uma pesquisa realizada na indústria petrolífera *offshore*, mais precisamente na bacia de Campos, no estado do Rio de Janeiro, destacaram os riscos potenciais relacionados à organização do trabalho, sobretudo o regime de embarque e o sistema de turnos empregados por algumas organizações. Entre os achados centrais, identificaram que algumas características da organização do trabalho do setor *offshore* tendiam à elevação da exposição dos trabalhadores aos riscos de acidentes, uma vez que o custo psíquico de teor cognitivo e afetivo requerido pelas atividades é estimulado pelo regime de embarque, bem como pelo sistema de turnos.

Na literatura internacional, Ross (2009) concluiu que a comunidade de trabalho *offshore* apresenta situações únicas que devem ser abordadas especificamente – em vez de geridas como extensões diretas do trabalho rotineiro *onshore*. Já Fossum, Bjorvatn, Waage e Pallesen (2013, p. 530), em uma revisão sistemática com uma amostra de 29 pesquisas, que buscou examinar os efeitos do trabalho por turnos e noturno na indústria petrolífera *offshore*, argumentaram que “os dados relativos à saúde mental e física, às vidas familiar e social e aos acidentes produziram resultados inconsistentes e foram insuficientes como base para tirar conclusões gerais”, sendo necessárias mais pesquisas na área. Portanto, foi visando preencher parte da lacuna descrita, que sustentou-se a realização deste artigo.

O objetivo da pesquisa consistiu em compreender o trabalho de profissionais *offshore* em plataformas de petróleo e gás à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT).

Particularmente, buscou-se identificar os principais tipos de trabalho desses profissionais, segundo a tipologia da PDT, e o aprofundamento acerca dos impactos do trabalhar sobre eles, sua subjetividade e as psicodinâmicas singulares que utilizam para produzir no contexto da Economia do Mar.

A técnica Análise dos Núcleos de Sentidos (ANS) foi utilizada para analisar os dados produzidos com as dez entrevistas em profundidade realizadas. As lentes da PDT, portanto, foram utilizadas para fundamentar a apresentação e as discussões

dos resultados – considerando o contexto de trabalho, as dinâmicas, as vivências de prazer e o sofrimento, os estados de saúde e o adoecimento identificados, tal como as tipologias do trabalho.

Para alcançar seu objetivo, este artigo encontra-se dividido da seguinte forma: para além desta introdução, o aporte teórico versa sobre os temas da PDT e as concepções do trabalho nos mares; o método descreve as estratégias definidas para a realização da pesquisa, sendo seguido pela análise dos resultados, considerações finais e listagem das referências consultadas.

APORTE TEÓRICO

Trabalhar não se resume apenas a produzir, contemplando também conviver. Isso porque não existe neutralidade do trabalho diante da convivência; ou o trabalho, por meio da atividade ontológica, funciona como um “meio possante” de criar e de transmitir novos laços sociais de cooperação, ou ele destrói os laços sociais e provoca a desolação (Dejours, 2012a).

O trabalho apropria-se da subjetividade. Ao acessar o corpo subjetivo, a familiaridade e a proximidade com a matéria ou as ferramentas, aquele que trabalha adquire novas habilidades, assim como descobre em si novos registros de sensibilidade. Pela experiência do trabalhar, ele aprende a conhecer as suas próprias limitações e suas imperícias, e se expandem também em si a compilação de suas sensações afetivas, além da descoberta de novas qualidades e virtuosismo que acaba por apreciar (Dejours, 2012b).

A Psicodinâmica do Trabalho se baseia em uma concepção de saúde mental no trabalho, analisando processos intra e intersubjetivos, e movimentos psicoafetivos do trabalhador. A PDT, portanto, é vista como resultante de uma interface dinâmica e evolutiva entre os objetivos que os indivíduos, a organização e o grupo de trabalho buscam alcançar. Nesse contexto, o trabalho deve possibilitar a realização dos sujeitos, a eficácia e a eficiência das organizações e a garantia de uma aplicação justa das normas e o respeito pelos seus valores (Dejours, Abdoucheli, Jayet, 2007; Sznelwar, Uchida, & Lancman, 2011; Vézina, 1996). Sob a lente teórica da PDT, o trabalho não só se apropria da subjetividade, mas também ocupa uma posição de centralidade na construção dela. A relação trabalho-

-subjetividade, para a PDT, compreende desde distintas tipologias de trabalho a outras macrodimensões teóricas, todas com lastro nos dinâmicos e complexos fenômenos do cotidiano laboral.

Dentre as principais tipologias de trabalho presentes na PDT, encontram-se alguns pares dialéticos: trabalho prescrito *x* trabalho real, originando o trabalho vivo; trabalho *poiésis* *x* trabalho *arbeit* e trabalho individual *x* trabalho coletivo.

No primeiro par dialético, o trabalho prescrito envolve o cumprimento à risca das tarefas impostas ao trabalhador pela organização do trabalho, considerando que a tarefa contempla a estrutura física, os mobiliários, os equipamentos, os procedimentos de trabalho, etc. Ademais, a organização do trabalho é constituída por elementos objetivos, subjetivos e sociais que podem gerar imprevistos, constrangimentos psíquicos e organizacionais. Desse modo, trata-se de um conjunto complexo e interativo de forças que não pode ser inteiramente explicado por meio das prescrições (Aguiar & Santos, 2017; Guerin, Laville, & Fenouillet, 2001).

Assim, pode-se afirmar que, em qualquer circunstância de trabalho, há uma lacuna entre o prescrito e o real, sendo este último composto por todos os elementos da realidade concreta que não puderam ser antecipados, regulados ou coordenados previamente por meio da organização do trabalho (Deranty, 2009). Na visão de Dejours (2004), trabalhar é completar essa lacuna, o que acontece através da consecução do trabalho vivo. Ou seja, aquilo que o indivíduo necessita adicionar às prescrições para o alcance dos objetivos (Dejours, 2014).

O trabalhar também inclui as concepções de trabalho *poiésis* e *arbeit*. Enquanto *poiésis*, traduz-se no trabalho de produção, com atuação dos indivíduos sobre o mundo, tendo em vista a sua transformação; e como *arbeit*, consiste na elaboração associada à requisição do trabalho compulsório à subjetividade, especialmente ao psiquismo, transformando-o (Dejours, 2012b).

Uma análise psicodinâmica do trabalho determina que a contribuição singular pelo esforço pessoal de um trabalho psíquico (*arbeit*) com o trabalho ordinário de produção (*poiésis*) pode definir aspectos da forma final da obra comum realizada pelo grupo, por causa da inscrição das descobertas feitas por cada um como impressões singulares no trabalho coletivo. Isto é, do último par dialético: a experiência do trabalhar é, primeiramente, individual e consente que cada trabalhador aprimore uma inteligência, um singular modo de fazer. Contudo, o trabalho também sempre é uma relação social, um coletivo, um viver junto (Araújo, Nepomuceno, & Alvarez, 2019; Dejours, 2012b).

Como em uma teia, as tipologias de trabalho, na PDT, são entrelaçadas por várias outras macrodimensões teóricas, compondo uma grande rede de conceitos e significações, geralmente organizadas em quatro grandes dimensões:

- i) contexto de trabalho;
- ii) dinâmicas intra e intersubjetivas;
- iii) vivências; e
- iv) estado (Bueno & Macêdo, 2012; Dejours, 2012a, 2012b; Mendes, 2007).

Organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho integram as dimensões de contexto do trabalho para a PDT, sendo a primeira considerada como a de maior potencial estruturante ou desestruturante da subjetividade do trabalhador, na medida em que contém a prescrição sobre como o trabalho deve ser feito, o grau de (in)flexibilidade envolvido, organizando “coisas e homens”, ou seja, os aspectos técnicos e sociais do trabalhar (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

O trabalhar, também, ocorre sob condições materiais específicas, ganhando relevância os aspectos físicos, químicos, biológicos e tecnológicos; e, assim, se desenvolve sob relações sociais temporalmente e espacialmente localizadas, envolvendo dinâmicas intersubjetivas com agentes diversos, como: chefias, subordinados, pares e clientes (Dejours, 1992; Mendes, 2007).

O trabalho comumente além da produção estabelece uma relação com o outro, mais precisamente um jogo de experiências em conjunto com o outro (Areosa, 2019). Esclarece Dejours (2004), que é devido à atividade deônica que se estabelece a evolução e a adaptação da organização real do trabalho, em conformidade com a formação do coletivo e da transformação material do processo de trabalho.

No âmbito do desenvolvimento regional, o estudo de Pires e Chaveiro (2018) identificou que, ao fazerem parte da expansão do agronegócio na microrregião do sudoeste goiano, a maioria dos trabalhadores das usinas sucroalcooleiras que participaram da pesquisa se sente realizada pela possibilidade de aprendizado e de crescimento profissional. Porém, há uma forte presença de cansaço físico e mental, cargas de trabalho excessivas e má remuneração. Nesse contexto, o desenvolvimento vem acompanhado de uma boa organização do trabalho – com normas, regulamentos e oferecimento de EPIs adequados –, mas com relações de trabalho mais frágeis.

Já o artigo de Antenor, Oliveira, Farias e Andrade (2020), realizado em três polos turísticos na cidade de Fortaleza, Ceará, ressaltou que a PDT, ao explorar as particularidades das práticas, condições e relações de trabalho e das influências da cultura local e das experiências de trabalhadores na satisfação dos turistas e, consequentemente, na sustentabilidade do setor, contribui para uma melhor compreensão de como o foco na subjetividade do sujeito pode auxiliar a fortalecer alguns elementos fundamentais do desenvolvimento regional, como a identidade cultural do local e o senso de pertencimento social.

Diante disso, pode-se perceber como as lentes da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) podem ser utilizadas para compreender as dinâmicas de trabalho em contextos regionais específicos, evidenciando experiências humanas, territoriais e setoriais, como é o caso das atividades *offshore* realizadas pelos sujeitos desta pesquisa.

MÉTODO

A pesquisa foi concebida e orientada segundo a abordagem qualitativa, tendo em vista compreender o trabalho de profissionais *offshore* em plataformas de petróleo e gás à luz da Psicodinâmica do Trabalho. A técnica de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, buscando agrupar informações em profundidade, obtidas a partir do foco no fluxo natural das narrativas de cada participante. As perguntas elaboradas percorreram temas da PDT – alicerçadas no espectro da Economia do Mar (Adeoye-Olatunde & Olenik, 2021; Bauer & Gaskell, 2018)

O acesso aos entrevistados ocorreu por meio da técnica de *snowball* (bola de neve), em que se contou também com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo – Sindipetro, na indicação de alguns dos participantes. Para evocar representações dos sujeitos acerca do trabalho no mar em plataformas *offshore* foram utilizados, na ocasião das entrevistas, os termos *trabalho* e *mar* como elementos-estímulo. Para Flick (2009), o conteúdo do estímulo apresentado é antecipadamente analisado, permitindo que seja feita uma comparação entre fatos considerados objetivos da situação e definições subjetivas fornecidas pelos entrevistados.

As dez entrevistas foram realizadas de forma remota, via *Google Meet*, considerando que parte delas ocorreu durante a pandemia de COVID-19, e também pela difícil acessibilidade aos sujeitos que se encontravam (ou residiam) em estados/regiões diferentes daquele de origem das pesquisadoras. No total, foram obtidas mais de onze

horas de gravação, com a saturação empírica dos dados iniciada a partir da oitava entrevista e a saturação completa só ocorreu na décima entrevista, portanto os novos achados até a saturação das entrevistas foram inseridos no estudo.

A maioria dos participantes do estudo já trabalha há mais de dez anos no setor petroleiro, com alguns alcançando a marca de duas décadas, sendo três sujeitos do gênero feminino e sete do masculino. O intervalo das idades dos participantes variou dos 34 aos 60 anos. No que se refere às áreas de atuação, foram entrevistados operadores de máquinas, engenheiros e profissionais da Saúde, com atuação nas regiões do Nordeste e do Sudeste brasileiros, em diferentes estados, tais como: Ceará, Sergipe, São Paulo e Rio de Janeiro.

O estudo originou-se de um projeto de pesquisa realizado em uma universidade pública do Nordeste brasileiro e aprovado por Comitê de Ética e Pesquisa sob o número 5.373.237. A participação nesta pesquisa se deu com a autorização dos participantes, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual também foi assinado por uma das pesquisadoras. Destaca-se a preservação das identidades dos sujeitos, por meio da adoção de pseudônimos e a não utilização de quaisquer informações de vinculação organizacional.

Na análise dos dados, foi aplicada a técnica Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), adaptação que Mendes (2007) faz da técnica análise temática de conteúdo de Bardin (2011), nos estudos sobre a Psicodinâmica do Trabalho. Essa técnica permitiu, por meio da codificação e categorização das falas dos entrevistados, a descrição integral e a comparação dos dados referentes às tipologias de trabalho dos profissionais *offshore* entrevistados e os demais temas da PDT investigados. Isso porque “a ANS organiza não só conteúdos manifestos e recorrentes como também conteúdos latentes, psicológicos, contradições, aspectos específicos que são importantes para o objeto” (Dos Anjos, Mendes, Santos & Facas, 2011). O processo de codificação e categorização foi validado por meio dos testes de representatividade e consistência interna.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS OFFSHORE: TIPOLOGIAS E MACRODIMENSÕES

O trabalho *offshore* é predominantemente constituído pelo trabalho prescrito, como uma rígida organização do trabalho. A marcante presença de regras de convívio e de segurança é responsável por este domínio da prescrição nas rotinas dos

profissionais entrevistados neste estudo. Tais regras norteiam o planejamento das atividades executadas, assim como a conduta dos trabalhadores nas plataformas.

Deranty (2009) explica que a organização prescrita do trabalho considera as solicitações oriundas do contexto social, impondo, entre outras questões, limitações à realização das tarefas. Nesse sentido, na pesquisa realizada, identificou-se que, para alcançar o controle e a manutenção dos padrões de segurança, é necessária aprovação profissional especializada para a liberação de todo e qualquer serviço realizado nas plataformas, conforme relato:

Tem o supervisor de manutenção, que é responsável pela disciplina de manutenção, seja ela a disciplina mecânica, a disciplina elétrica, a disciplina de instrumentação. Tem a parte de supervisor de caldeiraria, que mexe com a estrutura da plataforma. Se quiser liberar uma linha, se quiser fazer uma pintura, aí tem esse pessoal que elabora esses serviços (Karmiel).

A Verificação Conforme Padrão (VCP) é a documentação aplicada a todas as ordens de liberação de serviço (digital e em cópias físicas). Sobre o protocolo, Karmiel explica o seguinte: “O supervisor vem e faz um VCP, é, Verificação Conforme Padrão. Então, tudo na empresa tem as normas e tem os padrões para serem seguidos. E a gente não pode sair da linha, porque qualquer erro que acontecer está tudo documentado”. Neste relato, o sujeito deixa explícito o cumprimento das regras à risca, em conformidade com Dejours, Abdoucheli & Jayet (2007).

A organização do trabalho também é estabelecida diante da necessidade de serem realizadas reuniões simultâneas para a definição e a aprovação do que será executado a cada dia seguinte de trabalho. Nesse processo, surge a permissão de trabalho (PT), conforme detalha Rúben: “Primeiramente a gente separa os materiais que vai utilizar. Chegando na plataforma, tem outras atividades, que é documentação, que a gente tem que abrir PT”. Karmiel acrescenta que a PT “permite a passagem de turnos e a análise dos riscos associados a cada trabalho”.

Os riscos abrangem desde acidentes de percurso (no trajeto de acesso às plataformas) a possibilidades de explosão e contaminação biológica. Outros riscos que também se manifestam no real do trabalho em plataformas *offshore*, conforme o relato dos trabalhadores entrevistados: choque elétrico, incêndios, ruídos, quedas e escorregões, asfixia e o risco de teor meteorológico.

A situação do helicóptero [para chegar na plataforma], você vê... Eu, apesar de ser rápido, né, muito rápido, mas a pessoa não pode ter erro, o piloto não pode ter erro. Porque na aproximação, se ele errar um milímetro ali, pode ser fatal (Karmiel).

“Você tem diversos profissionais e diversas atividades... Eu posso, vamos dizer, existe um risco de explosão e um risco de incêndio, você tem altas pressões que pode ter uma [explosão], sei lá! Uma tubulação, ela pode perder a contenção”, relata Elad.

O risco físico principal é o ruído. Muitos equipamentos estão operando de maneira simultânea, então provocam ruídos muito elevados. Logo, você tem que estar sempre de abafador, você tem que estar sempre de EPI (Vardimon).

Chuva, maré, às vezes tem ondas, tem épocas de vento, já teve um ciclone no Sul do país que refletiu na plataforma (Ionice).

Há ainda um risco psicológico, apresentado por Vardimon, que se refere a um trabalho negativo da mente e que ocorre quando alguma eventualidade impede o profissional embarcado de voltar para casa, ou, simplesmente, de encerrar o seu regime de trabalho:

Se o seu ‘back’ [o colega que substitui outro na escala de trabalho] não pode subir, automaticamente sua jornada de trabalho é prolongada. Então, algumas pessoas já estão no seu limite ali dos 14 dias. Você ficar 14 dias ‘preso’, não seria bem essa a palavra propriamente dita, mas lá você não pode sair para nenhum canto, você está preso. Então, você está preparado, digamos assim, psicologicamente, para depois de 14 dias você encontrar com a civilização, encontrar com a sua família, encontrar com os seus amigos e tudo mais. E quando você vê que isso aí não vai acontecer, aí a sua mente já começa a trabalhar negativamente, né?! (Vardimon).

Ainda segundo relatos de Vardimon, essa situação costuma ocorrer “exatamente no final do embarque”, quando os trabalhadores já se encontram fadigados e estressados com as rotinas do trabalho embarcado. Outra informação obtida na entrevista foi que a frequência inerente ao risco psicológico aumentou com a pandemia de COVID-19.

Compreende-se que, diante do conflito vivido, o indivíduo transforma-se frente à experiência do real (Dejours, 2012a), envolvendo, ao mesmo tempo, impacto negativo sobre o trabalho psíquico (*arbeit*) e na consolidação do trabalho coletivo, visto

o impedimento gerado na substituição de um trabalhador por outro no âmbito das regras do trabalho embarcado.

Para minimizar as adversidades inerentes ao trabalhar, esses indivíduos criam diferentes estratégias. Por exemplo, Ester descreve que a maioria dos colegas desenvolve uma técnica para minimizar o enjoo causado pelo mar (no traslado casa-trabalho-casa). “Você vai tentando seguir, né?! Você vai deitado, você toma tal remédio, você tapa o ouvido... você consegue até amenizar, mas mesmo quem tem muitos anos [de experiência] ainda sofre com isso”, diz ela.

Dessa fala de Ester, em que se percebe uma “resistência do real”, impondo obstáculos à realização simples e direta do trabalho (Deranty, 2009), ou ainda, nesse caso, no começo dos itinerários de trabalho, a vivência do enjoo e os múltiplos métodos utilizados pelos sujeitos para superá-los estão estreitamente relacionados ao uso elaborado da criatividade (Potiron, 2020; Sznelwar et al., 2011), frente aos conflitos que emergem.

A inventividade também aparece no trabalho desses profissionais quando exploram uma sensibilidade técnica na procura por alternativas de defesa (Cavanellas & Brito, 2019) que equilibrem, ou superem, o distanciamento entre o prescrito e o real, haja vista a quase unicidade destes dois tipos de trabalho no contexto *offshore*. O que incide na “qualidade do fazer” desses profissionais (Ferreira, Macêdo, & Martins, 2015) refletindo no compartilhamento e na apropriação de habilidades coletivas, possibilitando a experiência do trabalho vivo no âmbito do trabalho embarcado:

Lá, a gente tem o protocolo Urgência e Emergência, lá a gente trabalha só. Começa que a gente trabalha só, é só o enfermeiro e o médico, que se chama de ‘regulação’. Aí, quem nos ajuda é o pessoal da cozinha, os taifeiros, que a gente chama. Sempre é designar duas pessoas para o caso de urgência e emergência. [...] Se alguém tiver uma parada ou alguma coisa mais grave, eles que nos dão o suporte. Eles me dão essas duas pessoas. O que eu institui: eu peguei essas duas pessoas e capacitei elas para que, caso eu fosse a vítima, eles estivessem aptos a me socorrer. Então, essas duas pessoas estão aptas a reanimar, a verificar pressão e qualquer outro procedimento mais avançado. Então, eu treinei os meninos para isso (Agatha).

É importante notar quando Agatha afirma “o que eu institui”, porque é um indicativo de criatividade em um trabalho imerso em prescrições, a qual se revela por meio da elaboração do trabalho vivo e da inteligência astuciosa, demonstrada de ma-

neira singular e enigmática pelas expressões, comportamentos e práticas dos sujeitos (Cavanellas & Brito, 2019). Esse uso da criatividade parece ocorrer, principalmente, quando os sujeitos conseguem incorporar novas regras em seu trabalho (atividade deônica), mesmo que o processo inverso (de eliminar regras) seja expressamente proibido:

A gente pode ampliar, a gente não pode é diminuir regras. Você não pode é dar uma, tipo assim, fazer uma vista grossa com as normas e com as regras que você tem. Isso você não pode fazer, você não pode jamais fazer uma vista grossa. Agora, assim, você aumentar o seu campo de visão com relação a isso, você tem essa liberdade (Roshon).

Na seara das prescrições, os treinamentos fornecidos pelas empresas compõem algumas das regras identificadas no trabalho realizado nas plataformas *offshore*, buscando reduzir o risco de acidente e atender a exigências de órgãos fiscalizadores. Segundo relatos, esses treinamentos ocorrem no próprio local de trabalho.

Na plataforma que eu trabalhava, houve um incêndio de grandes proporções, mas a gente é treinado para apagar o incêndio. Você acionar uma equipe de bombeiros de terra pra ir à plataforma pra apagar o fogo?! Não! A gente é treinado para isso (Jesse).

Dessa maneira, o preparo para lidar com as eventualidades e obter sucesso pode indicar a familiaridade subjetiva e afetiva do corpo com o real (Dejours, 2012b). Agatha apontou outra medida preventiva, em que os trabalhadores são orientados a passar sempre na enfermaria antes de iniciar o trabalho, a fim de garantir que não haja alteração nos sinais vitais de quem começa a trabalhar embarcado: “Se um colaborador desse cair, ou sentir alguma coisa, a responsabilidade é minha”. Agatha demonstra a consciência e a responsabilidade com a sua atividade laboral na área da Saúde, bem como o atendimento às prescrições.

Sobre as condições de trabalho, é preciso proporcionar conforto técnico no ambiente de trabalho por meio da normalização das instalações para criar boas condições de segurança. É o que destacaram Ester e Peresh: “Você, às vezes, nem lembra que está no mar... Assim, mesas, cadeiras, birôs, armários normais, computadores, como eu falei, né?! O ambiente climatizado, que é até uma das regras de segurança,

de NRs que a gente tem, né?! Esse conforto técnico” (Ester); “A gente se preocupa com pequenos detalhes, do tipo a duração de um travesseiro para dormir. Existem as regras para troca de travesseiros, troca de colchão, para poder garantir o conforto da pessoa” (Peresh). Isso reforça o entendimento de que a tarefa contempla a estrutura física, os mobiliários, os equipamentos, os procedimentos de trabalho, etc. (Guerin et al., 2001).

Quanto às relações de trabalho, é importante observar a atenção dada aos padrões éticos de comportamento. Desse assunto, muito se falou sobre fazer o trabalho como ele deve ser feito, o que Peresh nomeou de “nossa regra de ouro”, visto que buscam respeitar a padronização de processos e das atividades assumidas por cada um. O respeito à hierarquia também se sobressaiu dentro deste tema, uma vez que a liderança exerce um papel-chave no bom funcionamento e na boa convivência dentro das plataformas: “Há momentos que a gente tem que fazer uso de chamar atenção, tentando ser ético” (Jesse).

Em complemento, Peresh pormenorizou que:

Nenhuma atitude deve ser tomada fora daquele padrão, né?! É lógico que o padrão é autorrevisado. A gente procura sempre fazer o que está escrito no padrão. E em termos de ambiência, nós chamamos nosso código de ética. Nosso código de conduta é o que ordena como é que a gente deve tratar as pessoas e fazer o nosso trabalho.

Além deste atendimento rigoroso às regras como um princípio ético, Jesse destacou que é preciso seguir um cuidadoso padrão de compartilhamento de informações, até mesmo durante *feedbacks*, principalmente quando se pode identificar a quem ele se refere:

Tudo que é demandado pra mim de baixo, né, da equipe de chão de fábrica, que eu tenho que passar pra cima, eu tenho que passar com filtro, pra não expor ninguém, e tudo que eu tenho que passar, que vem de cima, pra passar pra baixo, eu tenho que passar com filtro pra não expor ninguém também na minha gerência (Jesse).

Desse modo, começam a surgir novos indícios da coletividade nas plataformas *offshore*. O que se percebeu é a importância de ter uma boa relação com os colegas

de trabalho, dentro e fora do ambiente organizacional, considerando o expressivo período de tempo que estes sujeitos compartilham entre si. Portanto, este contato pode ajudar a amenizar a falta que eles sentem dos familiares e a evitar mais um tipo de isolamento, visto o próprio isolamento do ambiente.

O “tornar-se uma família” foi muito frequente na fala dos entrevistados, e não sómente em virtude das relações de trabalho, mas também devido ao compartilhamento dos horários de descanso, no qual muitos formam rodas de conversa, com música e outros tipos de passatempo:

Então, aqui é como eu estava lhe dizendo, existe uma unidade. Todo mundo está no mesmo barco, né?! Então, assim, se você se achar diferente dos demais, você acaba saindo um pouco do ambiente que a gente quer ter. Se você não tem essa consciência de que você tem que ter um ambiente agradável, com todo mundo se comunicando, aquela coisa toda, você se perde, porque você vai acabar se sentindo isolado e esse isolamento não é muito bacana para quem trabalha nessa área, sabe? (Roshon).

A gente meio que faz a parte do trabalho em conjunto, a parte pessoal e interpessoal, a gente também acaba fazendo em conjunto. Porque está todo mundo isolado [...] A gente se torna uma família, então as relações interpessoais elas são bem saudáveis, digamos assim (Ionice).

A minha rotina é essa; é trabalhar e nas horas vagas, ou estar na internet, ou estar tocando um instrumento, ou estar conversando com os amigos. [...] Fazer o social, né?! Fazer o social. Porque não pode também se isolar (Karmiel).

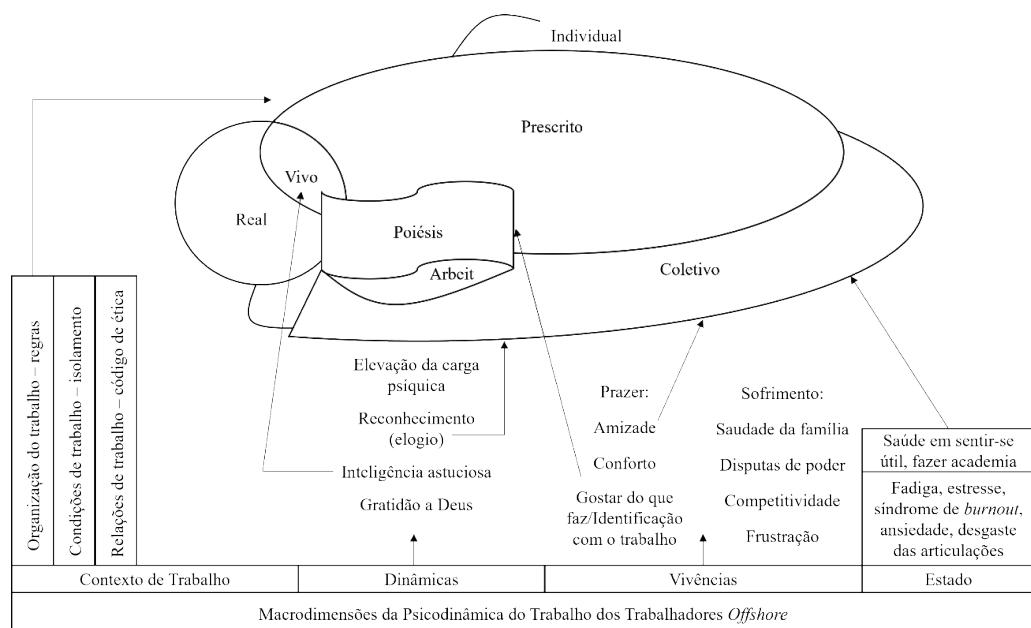
A partir do que foi dito por Roshon, essa “*unidade*” no trabalho nas plataformas *offshore* pode ser vista em várias situações: no ganho de conhecimento, em virtude de trocas constantes de informação entre os profissionais (Roshon); no reconhecimento do trabalho do outro a partir de elogios (Ionice); no cuidado que se tem com os colegas (Rúben); na cooperação para superar imprevistos e entregar um bom trabalho em tempo hábil (Vardimon); na própria organização e divisão dos trabalhos (Karmiel, Ester, Elad, Peresh); e, até mesmo, no senso de coletividade que surge quando se perde um companheiro de trabalho por morte ou desligamento da empresa.

Torna-se imprescindível, então, haver um esforço de cooperação e de camaradagem, em consonância com o trabalho coletivo, troca e compartilhamento de conhecimentos para que não somente seja finalizado o trabalho, mas, principalmente, para que seja assegurada a saúde física e mental dos sujeitos. Para os trabalhadores *offshore*, a cooperação é necessária até mesmo para assegurar que as regras e os procedimentos estejam sendo corretamente cumpridos por todos os profissionais, especialmente aquelas que se referem ao controle e ao monitoramento dos riscos. Tais regras fornecidas pela organização do trabalho impelem o sujeito a assumir o protagonismo de suas funções no ambiente laboral, assim como a conferir se a mesma postura ocorre entre os colegas. Como visto, quando se constata a violação de regras de segurança, esses trabalhadores, de imediato, cobram do outro o seu cumprimento de forma eficiente e segura, de modo que lhe assegure a própria vida e a de todos na plataforma.

Destaca-se, na Figura 1, o tamanho em que são apresentadas as tipologias de trabalho correspondentes à sua aplicação no campo de atuação do grupo entrevistado, constituído por dez profissionais *offshore*.

Figura 1

Psicodinâmica do Trabalho dos trabalhadores offshore.



Fonte: elaboração própria.

Da Figura 1, destaca-se que o trabalho no mar, no contexto estudado, é intrinsecamente ambíguo. Há quem tenha apreço pela viagem – o deslocamento da terra à plataforma, pelo mar ou pelo ar – e há quem perceba o trajeto como algo intimidador e cansativo. É o mar, simultaneamente, sinônimo de isolamento, de aventura e conquista.

Além disso, o trabalho *offshore* exige a adaptação e uma identificação do indivíduo com aquilo que faz profissionalmente. Todavia, não basta somente a vontade de trabalhar no mar ou de trabalhar em plataformas de petróleo, é necessário o entendimento de que o próprio ambiente de trabalho oferece riscos e desafios constantes, como o confinamento e o isolamento. É preciso entender que, para muitos, o mar é sinônimo de paz, mas para outros, de sofrimento.

Para o pessoal *offshore*, ela se apresentou como uma dinâmica, uma forma de “gratidão a Deus” em dois níveis:

- a) por não ter visto/vivenciado acidente; e
- b) pelo acidente não ter sido grave (quando vivenciado pelo sujeito). Outra vertente disso foi:
- c) gratidão por não ter contraído COVID-19; ou d) quando infectado, ter apresentado somente sintomas leves. Isso pode ser acessado nos trechos indicados a seguir:

“Nunca vi, graças a Deus, nunca vi uma. Teve caso de queimadura, que a gente trabalha lá com vapores, né?! Trabalha com alta temperatura, teve uma queimadura, mas nada de 75º graus, nada, entendeu?” (Jesse).

Eu estava trabalhando com um colega e aí uma peça lá escapou de uma mola e atingiu o braço dele. A gente foi lá para a enfermaria, não foi tão grave assim a ponto de prestar socorro. A gente foi lá para a enfermaria, ele foi lá, foi uma pancada, depois desembarcou para poder fazer exames e graças a Deus foi tudo ok (Vardimon).

Graças a Deus, eu não contraí COVID-19. Mas o pessoal que contraiu, quando estava positivo, aí ficava uns 15 dias em outro... Tinha um hotel de quem não tinhafeito exame ainda e um hotel de quem já tinha feito e estava positivo, então, ficava em outro hotel confinado mais 15 dias longe da família também, né?! (Ester).

Eu tive COVID como contactante, a bordo. Eu não peguei em pé, subi e peguei a bordo. Não desenvolvi nenhum sintoma, graças a Deus. Mas, o que acontecia muito, né, era gripe, né, gripe da gente ficar num ambiente fechado, acondicionado, pré-COVID, né?! (Jesse).

No âmbito dessa discussão, muito se falou sobre a importância dessa ligação com Deus para preservação da saúde mental e, ainda, das relações de amizade que são construídas nesse meio. A seguir, destaca-se um trecho da fala de Ester que ilustra a união associada a essa temática da espiritualidade no espaço físico de trabalho:

O pessoal tenta fazer algum louvor, ecumênico, religioso, para quem gostar, outro dia tem alguém que vai jogar alguma coisa, um dominó, alguém vai jogar capoeira. Então, assim, o pessoal tenta ocupar o tempo, apesar de ser bem cansativo, ainda quer ocupar o tempo da noite e tem essas integrações aí (Ester).

No que se refere às discussões sobre as vivências de prazer e sofrimento e os estados (saúde e adoecimento) identificados nos relatos obtidos e indicados na Figura 1, a “identificação com o trabalho” é um dos principais geradores de prazer no contexto do trabalho embarcado – sendo reforçada pelo reconhecimento recebido de líderes e colegas, o que permite o uso criativo de competências e o desenvolvimento de outras, contribuindo para a autorrealização profissional (Vézina, 1996) e a boa execução de tarefas. No escopo desse tema, indica-se a importância de elementos, como a amizade, o afeto e a atenção dedicada ao próximo como fonte de satisfação:

Quando a sua atividade você faz bem feita, isso te dá prazer. Outra coisa que te dá prazer dentro do trabalho são as amizades que você faz. Então, quanto mais pessoas que eu goste, eu possa confiar e possam estar do meu lado, para mim, vai facilitar demais até para eu desempenhar minhas atividades (Elad).

Uma coisa que me dá muita satisfação, muito prazer, é que, pronto, hoje, eu penso assim, pra mim é incômodo não estar no convívio da minha família diariamente, no meu conforto diariamente. Então, como supervisora, eu tento trazer um pouco desse conforto. E, sinceramente, isso me dá muita satisfação (Ionice).

No meu trabalho eu me sinto bem. Gosto do que eu faço, né?! E não é porque eu vou tentar ali também, não é só pelo dinheiro... Senão você não consegue se concentrar. E eu estou trabalhando ali e fazendo o que você gosta também (Rúben).

Diante disso, afirma-se que o sujeito vivencia o prazer a partir de construções sólidas de amizade que podem ajudar a superar o isolamento e a distância da família. Ademais, acrescenta-se a este reforço das identidades o zelo com que realizam as suas atividades, considerando, inclusive, o bem-estar do outro (Dejours, 2012b).

Entretanto, quando o zelo deixa de existir, ou é ameaçado, e começam a ocorrer falhas nas relações interpessoais e as aspirações individuais se tornam incompatíveis com as do ambiente organizacional, surgem as vivências de sofrimento, englobando: estresse, perseguição, disputas, preconceito, ingratidão, frustração, impotência e constrangimento, entre outros, reforçando que a PDT se concentra naquilo que o trabalho concebe de forma psíquica ao sujeito e como isso o afeta (Dashtipour & Vidaillet, 2017).

Quanto às disputas de poder, a competitividade entre os colegas em plataformas *offshore* foi identificada como uma situação de risco que pode intensificar a vulnerabilidade dos sujeitos no trabalho (Lancman et al., 2009). “O sofrimento surge quando ocorre uma falta de sintonia, prejudicando o desempenho de um grupo” (Agatha). Ou seja, inicialmente, o sofrimento aparece associado à *performance*. Além do mais, também foi percebido que o mal-estar gerado por essas disputas se manifesta no indivíduo, quando este se sente vítima da *inveja* e do *ego* dos outros: “No grupo, eu recebi ‘Parabéns, colega’. E no privado, botaram para mim assim: ‘como foi que você conseguiu?’” (Agatha).

Segundo o relato de Agatha, a competitividade existente no ambiente laboral, de preferência entre pares, é fonte de tristeza e adoecimento: “Isso me deixa triste. O que a gente mostra é que a população ela vive uma disputa constante... É uma disputa de egos, de aparecer, de holofotes, de eu sou melhor do que A ou B ou C. E eu acho que se o ser humano parasse de se preocupar em disputar, em aparecer, ele viveria menos doente. O ser humano, hoje, vive doente”, disse ela.

Em extensão, como descrito, também se destacaram a saudade, o medo (principalmente em relação aos riscos identificados) e, em decorrência da pandemia de

COVID-19, o luto. Muitos dos entrevistados relataram vivências de sofrimento pela perda de um companheiro ou de algum familiar. Nesse caso, o luto torna-se algo relacionado ao trabalho, porque parece ser aumentado em decorrência da distância física, quando nem sempre é possível estar presente em momentos de doença e morte, por estarem embarcados.

No âmbito dessa realidade, o estado de adoecimento dos profissionais *offshore* emergiu nas narrativas associado a temas recorrentes, como: a ansiedade, a síndrome do pânico, o estresse, o ganho de peso de forma compulsiva e o mal-estar causado pelo próprio ambiente marítimo (o marear), os quais são fatores que constituem agravos à saúde mental e física dos trabalhadores *offshore* entrevistados, diante de situações cotidianas de trabalho. Os estados de saúde, por fim, são potencializados pela prática rotineira de exercícios físicos – nas academias disponibilizadas dentro das próprias plataformas, e pelo sentir-se útil no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou compreender o trabalho de profissionais *offshore* em plataformas de petróleo e gás à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Operacionalmente, buscou-se identificar as tipologias de trabalho e as demais dimensões da PDT emergentes dos dados. Concluiu-se que, concernente às dimensões de trabalho no trabalho *offshore* há predominância dos tipos prescrito e coletivo, sobressaindo-se as dimensões organização do trabalho e relações de trabalho.

Referente ao contexto de trabalho, o estudo demonstrou como o trabalho prescrito é fator determinante na realização do trabalho dos profissionais *offshore* em plataformas de petróleo e gás, evidenciando um domínio da dimensão de contexto organização do trabalho, em face dos riscos envolvidos. Por isso mesmo, na execução das tarefas, quase não há abertura para improviso, ajuste ou mudanças de normas no momento da execução, indicando que o trabalho real e o trabalho prescrito praticamente coincidem. Contudo, também emergiu conteúdo relacionado à liberdade para acréscimo de regras, mas nunca uma alteração ou diminuição das já existentes, sugerindo uma manifestação específica da atividade deônica.

Este é um resultado importante relacionado a esse tipo específico de trabalho, dado os seus contornos de confinamento coletivo; pois, para Dejours (2012a), a ati-

vidade deônica é sempre precedida por atividades de deliberação que ocorrem em um espaço estruturado e público de discussão e cooperação, incorporando-se, finalmente, como regras de ofício. Não foi esse o relato da trabalhadora que, sendo a única de um tipo de ofício, utilizou-se da inteligência astuciosa para, individualmente e não coletivamente, criar novas regras de trabalho para trabalhadores de outro setor, tendo em vista a sua sobrevivência, em situações críticas de saúde. Todavia, a cooperação, própria do viver junto, continuará sendo necessária, caso o real assim exija.

Assim, ficou constatado o quanto é importante a coletividade no trabalho embarcado, porque ela permite a formação de vínculos entre os profissionais, o reconhecimento e a amizade necessários para lidar com o isolamento, com a distância da família e com as situações de risco, desvelando a relação entre a dimensão de contexto relações de trabalho, as vivências de prazer e o estado de saúde. A coletividade é um reflexo da predominância das relações interpessoais dentro do contexto de trabalho, uma vez que é preciso muita cooperação para não somente evitar os acidentes, mas também para ajudar uns aos outros na superação das experiências de sofrimento identificadas.

Frente aos riscos enfrentados no trabalho real, rigorosamente especificados e conhecidos pelos sujeitos que trabalham no mar, esses esforços emergem tanto do trabalho prescrito quanto do trabalho real, manifestando-se, muitas vezes, nas entrelínhas do trabalho vivo. É válido, ainda enfatizar, que existe uma relação entre a inteligência astuciosa e o trabalho vivo, pois é por meio dela que esses profissionais demonstram a sua capacidade de lidar com os imprevistos. Convém destacar que a elevação da carga psíquica, reconhecimento (elogio) pelo trabalho, a inteligência astuciosa e a gratidão a Deus constituem as principais dinâmicas utilizadas pelos profissionais *offshore* diante do contexto do trabalho embarcado.

No que tange as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, vale ressaltar o prazer que os sujeitos da pesquisa revelaram sentir em decorrência da amizade com os colegas, conforto no trabalho, bem como do “gostar do que faz” – principal fonte de prazer identificada no estudo. Em contrapartida, o sofrimento foi manifestado por meio da saudade da família, disputas de poder, competitividade e frustração.

No que se refere aos estados de saúde e adoecimento, os achados evidenciam que os participantes associam suas condições tanto a aspectos físicos quanto a dimensões mentais ou emocionais, sendo esta última a mais frequentemente mencionada. No contexto do trabalho *offshore*, a exigência de movimentação constante nas plataformas aproxima as práticas prescritas das ações de promoção da saúde. Entretanto, a

exposição contínua a fatores ambientais adversos — como radiação solar intensa, chuva e baixas temperaturas — configura um elemento crítico do real do trabalho, contribuindo para impactos negativos na saúde e para o potencial adoecimento dos trabalhadores.

Inerente às limitações identificadas no presente estudo, destaca-se a objetividade predominante nos relatos dos profissionais *offshore*, o que restringiu o acesso a aspectos subjetivos das práticas de trabalho. Soma-se a isso a dificuldade de acesso aos próprios trabalhadores, uma vez que atuam em regime embarcado, o que limita o tempo disponível para entrevistas mais extensas e aprofundadas. Ademais, a pesquisa contou com um número reduzido de entrevistas provenientes de diferentes regiões do Brasil, concentrando-se, majoritariamente, em um recorte geográfico específico. Essa limitação territorial reduz a abrangência das análises e impede a comparação entre distintos contextos socioculturais e operacionais presentes nas diversas regiões produtoras de petróleo e gás do país.

Como direção para estudos futuros, recomenda-se ampliar a coleta de dados para demais estados e regiões do Brasil, de modo a incorporar a diversidade de práticas, culturas organizacionais e características locais que podem influenciar as experiências laborais *offshore*. Sugere-se, ainda, aprofundar a análise das relações de gênero no contexto *offshore*, especialmente à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), uma vez que, embora o artigo reconheça a presença feminina, não explora como gênero, hierarquia e poder moldam as vivências subjetivas nesse ambiente historicamente masculinizado.

Por fim, considerando que os profissionais *offshore* tenderam a relatar suas experiências de forma objetiva, pesquisas futuras podem empregar métodos qualitativos mais aprofundados para captar *nuances* subjetivas relacionadas ao trabalho, incluindo estratégias de enfrentamento, dinâmicas de reconhecimento e possíveis assimetrias nas relações profissionais. Além disso, estudos comparativos entre diferentes contextos *offshore* podem contribuir para ampliar a compreensão sobre os efeitos do gênero e das relações de poder nas vivências laborais.

REFERÊNCIAS

- Adeoye-Olatunde, O. A., & Olenik, N. L. (2021). Research and scholarly methods: Semi-structured interviews. *Journal of the American College of Clinical Pharmacy*, 4(10), 1358-1367.
- Aguiar, R. G., & Santos, A. C. B. (2017). Conflitos nas relações sociais de trabalho no contexto da nova gestão pública à luz da psicodinâmica do trabalho. *RACE*, Edição Especial, 157-184.
- Alvarez, D., Figueiredo, M., & Rotenberg, L. (2010). 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*, 35, 201-216.
- Antenor, G. A. C., Oliveira, C. Í. de, Farias, F. G., & Andrade, R. D. de. (2020). A psicodinâmica do trabalho em polos turísticos da cidade de Fortaleza: Tramas psicosociais em diferentes ambientes de trabalho. In C. R. M. da Silva (Org.), *Administração de empresas: Estratégia e processo decisório 2* (p. 143-162). Ponta Grossa: Atena Editora.
- Araújo, F. S., Nepomuceno, V., & Alvarez, D. (2019). Em busca da produtividade na mineração de carvão: Uma análise dos coletivos e competências nas minúcias da atividade de operadores de minitrator. *Laboreal*, 15(1), 1-26.
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re)análise: Um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2), 1-24.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2018). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes.
- Blackburn, P. J. (2023). Seafarers: “They that go down to the sea in ships to do business in great waters”. In K. S. Thompson (Ed.), *Psychological support for workers on the move* (Chap. 8). London: Routledge.
- Bueno, M., & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: De Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 306-318.

- Cavanellas, L. B., & Brito, J. (2019). Os desafios do cuidado em situações-limite: as dramáticas da atividade no trabalho humanitário. *Laboreal*, 15(2), 1-26.
- Dashtipour, P., & Vidaillet, B. (2017). Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours' "psychodynamics of work." *Organization*, 24(1), 18-35.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5^a ed.). São Paulo: Oboré.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo: Trabalho e emancipação* (Tomo II). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2014). Work and self-development: The point of view of the psychodynamics of work. *Critical Horizons*, 15(2), 115-130.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Deranty, J. P. (2009). What is work? Key insights from the psychodynamics of work. *Thesis Eleven*, 98(1), 69-87.
- Dos Anjos, F. B., Mendes, A. M., Santos, A. V., & Facas, E. P. (2011). Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, 6(4), 562-582.
- Ferreira, J. B., Macedo, K. B., & Martins, S. R. (2015). Real do trabalho, sublimação e subjetivação. In Monteiro, J. K., Vieira, F. O., & Mendes, A. M. (Orgs.), *Trabalho & prazer: teoria, pesquisas e práticas* (pp. 33-49). Curitiba: Juruá.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (3^a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Fossum, I. N. Bjorvatn, B., Waage, S., & Pallesen, S. (2013). Effects of shift and night work in the offshore petroleum industry: A systematic review. *Industrial Health*, 51(5), 530-544.

O Trabalho de Profissionais Offshore à Luz da Psicodinâmica do Trabalho

- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Klein, N. (2022). Geneva Declaration on human rights at sea: An endeavor to connect law of the sea and international human rights law. *Ocean Development & International Law*, 53(2-3), 232-268.
- Lancman, S., Ghirardi, M. I. G., Castro, E. D., & Tuacek, T. A. (2009). Repercussions of violence on the mental health of workers of the Family Health Program. *Revista de Saúde Pública*, 43(4).
- Mendes, A. M. (2007). Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisa. Brasília: Casa Psi.
- Pires, R. V., & Chaveiro, E. F. (2018). A expansão do agronegócio × psicodinâmica do trabalho: Um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do sudoeste goiano. *PEGADA – Revista da Geografia do Trabalho*, 19(2).
- Potiron, M. (2020). O tabu da sedução como trabalho na profissão de ator: Elementos de uma investigação de psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 16(1), 1-13.
- Ross, J. K. (2009). Offshore industry shift work — Health and social considerations. *Occupational Medicine*, 59(5), 310-315.
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade do trabalho em questão. *Tempo Social*, 23(1), 11-30.
- Vézina, M. (1996). La santé mentale au travail: Pour une compréhension de cet enjeu de santé publique. *Santé Mentale au Québec*, 21(2), 117-138.