

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO OFFSHORE EM
EMPRESAS DE MACAÉ E RIO DAS OSTRAS**

Iana Gonçalves Moreira (Universidade Federal Fluminense/Macaé)

Ailton da Silva Ferreira (Universidade Federal Fluminense/Macaé)

Denise Cristina de Oliveira Nascimento (Universidade Federal Fluminense/Macaé)

O regime de trabalho offshore é muito comum nas empresas que atuam na Bacia de Campos, devido ao grande número de empresas que atuam nos processos de exploração e produção de petróleo, incluindo empresas de apoio a estas operações, que também exigem que os profissionais trabalhem embarquem. A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada aos resultados, pois interfere em aspectos comportamentais importantes para a produtividade individual e coletiva. Esta pesquisa objetivou estudar e analisar os aspectos deste regime de trabalho que possui características peculiares, e a relação com a qualidade de vida dos profissionais que trabalham embarcados, para que pudessem ser identificados pontos positivos e negativos, e buscar possíveis melhorias. A metodologia utilizada para desenvolver o estudo envolveu uma pesquisa exploratória em consonância com a pesquisa bibliográfica. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário com perguntas fechadas, direcionado para profissionais que trabalham embarcados. Este tema é relevante para as organizações, pois a qualidade de vida no trabalho afeta a condição física e psicológica e também, a satisfação dos profissionais, interferindo no desempenho e consequentemente nos resultados.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; trabalho offshore.

1. INTRODUÇÃO

O tema “qualidade de vida no trabalho” (QVT) vem ganhando espaço e repercussão na sociedade. Estudos nesta área visam facilitar e ajudar as organizações a encontrar meios de satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades, afinal, as pessoas são mais produtivas a medida que estão mais satisfeitas (RAQUEL E SALOMÃO, 2011).

Soto (2005) conceitua QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Como as organizações e as pessoas mudam constantemente, este é um assunto que deve ser tratado de forma dinâmica e contingencial, pois depende da realidade de cada organização e do contexto em que está inserida. Além disso, é necessário atentar-se para os fatores físicos, sociológicos e psicológicos pois todos estes interferem na satisfação dos indivíduos.

O regime de trabalho offshore possui características próprias, diferentes dos demais regimes de trabalho, e provocam impactos diferenciados na vida dos profissionais que se encontram nesta condição, confinados, por um longo período de tempo, em alto mar, distante da sociedade, e em um espaço físico limitado, por este motivo, este tema merece uma atenção especial por parte das organizações.

O setor petrolífero está cada vez com maior destaque no cenário brasileiro, tendendo a aumentar com a evolução da tecnologia de extração em águas profundas. Desta forma, cada vez mais teremos profissionais trabalhando em plataformas e navios.

O objetivo deste trabalho é analisar a qualidade de vida em ambientes de confinamento, identificando aquilo que já está sendo aplicado pelas organizações e aquilo que precisa ser melhorado. A qualidade de vida no trabalho se reflete na vida pessoal, social e familiar, e também tem impacto na produtividade dos empregados e conseqüentemente no desempenho de uma organização, e portanto, é um tema de grande relevância para as organizações.

Quanto a abordagem, a pesquisa pode ser qualitativa ou quantitativa. Uma pesquisa qualitativa não é voltada para números, e sim, para aspectos que não podem ser quantificados. Para Santos (2014), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Numa pesquisa quantitativa os dados podem ser quantificados. Este tipo de pesquisa utiliza a linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno. Para Gil (2008), a pesquisa quantitativa utiliza-se da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utilizando-se técnicas estatísticas, objetivando resultados que evitem possíveis distorções de análise e interpretação, possibilitando uma maior margem de segurança.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Chiavenato (2002), apresenta as três fases pelas quais as organizações já passaram. A primeira fase, Era Industrial Clássica (1900 a 1950), era voltada para relações industriais, com centralização, foco nas tradições, estáticas e previsíveis, onde as pessoas eram consideradas fatores de produção, sujeitas à regras e regulamentos rígidos. A segunda fase, Era da Industrialização Neoclássica (1950 a 1990), enfatiza a departamentalização, foco no presente e intensificação nas mudanças, considerando as pessoas como recursos organizacionais que

precisam ser administrados. A terceira fase, Era da Informação (após 1990), é flexível e totalmente descentralizada, focada na mudança, considera que as pessoas são seres humanos proativos, dotados de inteligência.

Após a realização de diversas pesquisas e experiências, surgiram diversas teorias, como a Teoria de Campo de Lewin e a Hierarquia de Necessidades de Maslow, mostrando que o homem não é motivado apenas por estímulos econômicos, mas também, por estímulos sociais, simbólicos e não materiais. “A qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização” (CHIAVENATO, 2009, p. 59).

QVT é a democratização do ambiente de trabalho e satisfação do trabalhador, humanizando as relações de trabalho na organização. É um conjunto de ações que envolve diagnóstico e implementação de melhorias dentro e fora do trabalho visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano. Diversas ciências contribuem para o desenvolvimento deste tema, como saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia, dentre outras.

Qualidade de Vida no Trabalho envolve bons salários, benefícios, participação nos lucros, mas vai muito além disto, inclui respeito ao ser humano, à saúde, integridade moral, física e psicológica, a promoção de treinamentos com o intuito de desenvolver os funcionários, elogios, demonstrações de confiança, etc., pois na verdade, o que o funcionário deseja é estar envolvido no trabalho, se sentir valorizado e ser reconhecido. Segundo Wagner e Hollenbeck (1999), as pessoas não querem só cumprir uma rotina de tarefas e deveres. Elas querem fazer parte do negócio.

A melhoria da qualidade de vida no trabalho leva a adaptação da pessoa ao trabalho, sendo necessária também, uma contínua adaptação do trabalho à pessoa. Segundo Chiavenato (2010, p.17) “quando as adequações são feitas – adequação da pessoa ao trabalho e adequação do trabalho à pessoa – a relação pessoa-trabalho se torna mais produtiva e feliz”.

3.SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

Satisfação e motivação são dois conceitos que estão interligados, visto que a satisfação leva os indivíduos a se sentirem motivados. “Satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”, (WAGNER; HOLLENBECK, 1999, p.119).

Existem três componentes chaves para a satisfação: valores, importância e percepção. Os valores são “exigências subjetivas”, existentes na mente do ser humano, é aquilo “que uma pessoa deseja obter consciente ou inconscientemente”. As pessoas diferem também no grau de importância que atribuem aos valores, aquilo que é mais importante para um indivíduo, pode não ser tão importante para outro. E a percepção é como enxergamos a situação atual em relação aos nossos valores (MARÇAL; MELO; NARDI, 2013).

Um estudo realizado em 1930 pelo professor Elton Mayo, conhecido como “Efeito Hawthorne”, levou a conclusão de que o desempenho das pessoas está muito mais relacionado a fatores comportamentais ou emocionais, do que aos métodos de trabalho (MARÇAL; MELO; NARDI, 2013).

Marras (2005, p.33) diz que "cada um desenvolve forças motivacionais distintas em momentos distintos e que essas forças afetam diretamente a maneira de encarar o trabalho e suas próprias vidas".

Hunt e Osborn (2002), acreditam que independente das teorias, o que se deve ter em mente é que se trata de pessoas e seu comportamento nem sempre é previsível. Intrínseca ou extrinsecamente, a verdadeira motivação só é efetivamente conseguida quando os colaboradores conseguem realizar suas necessidades e seus objetivos de vida, tanto dentro da empresa quanto fora dela, a motivação é uma força interna responsável pelo nível, direção e persistência do esforço despendido.

Na figura a seguir, de Hunt e Osborn (2002), observa-se, conforme afirmado anteriormente, que o desempenho e a satisfação no trabalho são resultados isolados, mas potencialmente interdependentes.

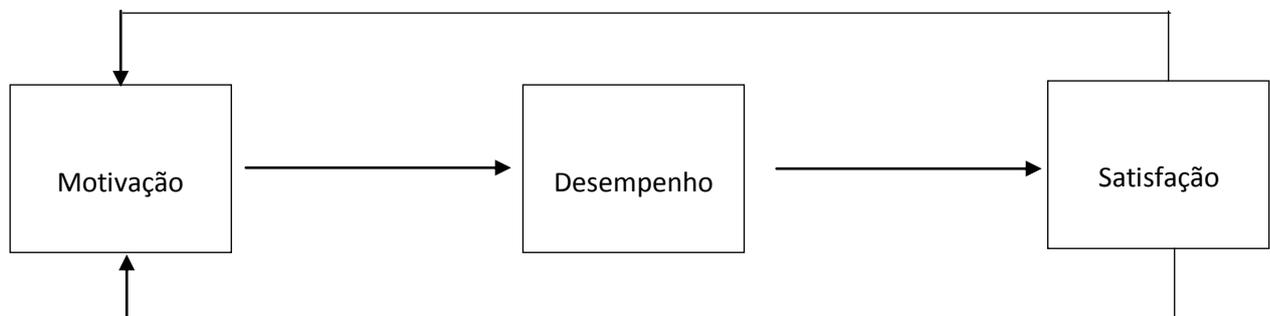


Figura 1: Relação entre Motivação, Desempenho e Satisfação Fonte: Própria

Se o empregado não encontrar no trabalho meios de satisfazer as suas expectativas e de atingir seus objetivos, ele sentirá que está sendo explorado, e não em uma relação de troca. O equilíbrio entre o trabalho e a pessoa tem consequências positivas tanto para a organização quanto para o empregado.

Atualmente, mais do que nunca, a efetividade organizacional depende de pessoas que trabalham em equipe (MARÇAL; MELO; NARDI, 2013). Desta forma, a motivação para o trabalho deve ser analisada nos níveis individual, grupal, setorial e organizacional como um todo, compreendendo assim os níveis micro, meso e macro.

4. STRESS NO TRABALHO

Hans Selye, em 1926, utilizou o termo stress ocupacional pela primeira vez, definindo-o como "um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação". O stress ocupacional refere-se aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas por parte do trabalhador e que excedem sua habilidade de enfrentar determinada situação.

Pode-se dizer que stress é uma alteração do organismo para reagir a uma situação de pressão, tensão e opressão. O stress é um processo, pois a partir do momento em que a pessoa é submetida a uma fonte de stress, um longo processo bioquímico instala-se, provocando sintomas como taquicardia, sudorese excessiva, tensão muscular, dores nas costas e no pescoço, cansaço excessivo, problemas de sono e no sistema digestivo, diminuição da libido, entre outras (HENZ, 2013).

O stress na sociedade preocupa devido às suas consequências para a saúde, a qualidade de vida e também às implicações que tem para as empresas e para a sociedade, este desgaste acarreta sintomas que prejudicam o desempenho e as atividades diárias do indivíduo. Ele também pode acarretar queda de produtividade, desmotivação, falta de concentração e infelicidade na esfera pessoal, gerando altos custos para a pessoa e para a empresa (HENZ, 2013).

Alguns trabalhos são estressantes por si mesmos e não é muito realista pensar em reduzir ou eliminar todos esses fatores de risco. Em tais circunstâncias faz sentido ensinar aos empregados a lidar com as condições necessárias do trabalho (HENZ, 2013).

5. SEGURANÇA NO TRABALHO

A atenção à questão da segurança no trabalho tem aumentado em diversos países nas últimas décadas. No Brasil, em parte, isto é resultado da evolução legislativa combinada com ações de responsabilização trabalhista, penal, previdenciária, civil, administrativa e tributária dos responsáveis pelos danos causados aos trabalhadores (BRIDI; FORMOSO; PELLICER; FABRO; CATELLO; ECHEVESTE, 2013).

Com relação ao acima exposto, é importante destacar que além dos profissionais de segurança do trabalho, os profissionais que atuam na área são “ferramentas” importantes na construção de medidas de segurança, pois os mesmos conhecem de fato a atividade e muitas vezes podem ter uma visão melhor dos riscos que ela apresenta, portanto, as organizações devem levar em consideração a opinião dos profissionais de cada atividade ao elaborar medidas de segurança.

Os regulamentos, normas e procedimentos são dispositivos necessários para a gestão dos riscos ocupacionais, “mas que sendo concebidos sem qualquer participação ou auscultação daqueles que os devem cumprir, são muitas vezes objeto de [legítima] resistência por parte dos trabalhadores” (HENZ, 2013).

As análises que se voltam para a complexidade inerente a tais processos produtivos identificam uma série de fatores relacionados às condições de trabalho e aos aspectos organizacionais (trabalho em turnos, fadiga, jornadas longas, terceirização, precarização, treinamento deficiente, EPIs de baixa qualidade e eficiência, cobrança por metas produtivas não compatíveis com a natureza das tarefas) como elementos que predispõem o trabalhador a não realizar suas atividades com segurança .

5.1. DEFINIÇÃO DE ESPAÇO CONFINADO

Segundo a NR-33 (Norma Regulamentadora nº 33 – Saúde e Segurança nos Trabalhos em Ambientes Confinados), subitem 33.1.2, espaço confinado é: “Qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio”. Sendo assim, o ambiente das plataformas e navios são considerados espaços confinados.

Acidentes em espaços confinados geralmente são fatais e por isso são necessários cuidados especiais para evitar tragédias. Buscando melhorias nas condições de trabalho nestes locais, em 2006, o Ministério do Trabalho publicou a NR-33, esta norma estabelece os

requisitos para avaliar e reconhecer um determinado espaço como confinado, além de dispor de regras e procedimentos a serem seguidos pelas empresas e seus funcionários.

Os acidentes ocorridos na bacia de Campos estão relacionados, primeiramente, à própria natureza das tarefas desempenhadas no setor e às condições de trabalho nas plataformas de exploração de petróleo offshore, por se tratar de um local de trabalho perigoso, complexo, de caráter contínuo, sob confinamento e isolamento, dentre outras características. Tais características fazem com que este ambiente se torne causador de extrema adversidade, potencialmente nocivo para a saúde e segurança dos trabalhadores (SOARES; ALVAREZ; FIGUEIREDO, 2008).

Diante dos grandes riscos de acidentes fatais nas plataformas e navios, as empresas têm buscado disseminar o conceito de segurança do trabalho para seus funcionários, para que seja dada a devida importância a este tema.

6. O TRABALHO OFFSHORE

As atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar são regidas pela lei 5.811/72. Por esse motivo, o trabalho em plataformas marítimas possui características bem específicas no que diz respeito à remuneração, aos períodos de trabalho e aos períodos de descanso.

Rodrigues (1998, p.204) descreve o trabalho offshore, em plataformas marítimas e navios, da seguinte forma: “Os trabalhadores estão confinados a um espaço, isolado por todos os lados pelo mar. Dentro deste prisma há muitas limitações à movimentação, constituídas por áreas de riscos onde só os trabalhadores daquela área devem circular”.

As plataformas e navios operam distante da costa, o que requer certo grau de autonomia, exigindo um conjunto de serviços tais como alimentação e alojamento da tripulação, fornecimento de energia elétrica, compressores e bombas, água, transporte para a costa (helicópteros ou barcos), meios para carga e descarga, telecomunicações, serviços médicos, botes salva-vidas e outros meios de salvamento (FREITAS *et al.*, 2001).

No Brasil existem dois tipos de escala para este tipo de atividade, revezamento em turnos de 12 horas, onde o trabalhador segue uma escala de 14x14 (14 dias embarcado e 14 dias de folga), e sobreaviso, onde o trabalhador embarca apenas quando surge a necessidade de que ele esteja a bordo. Muitas vezes surge a necessidade de se realizar a dobra, que acontece quando um profissional precisa substituir outro profissional. Para empregados (concursados) da empresa Petrobras existe um diferencial, a escala é de 14x21 (14 dias embarcado e 21 dias de folga) (CARVALHO, 2014).

A escala de revezamento em turnos de 12 horas é a mais agressiva, pois além de ficarem 14 dias a bordo, durante uma semana os trabalhadores atuam no período diurno, e na outra semana no período noturno, afetando a saúde, o sono, a vida familiar e social, o desempenho e a produtividade do profissional.

Segundo Santos (2002), o confinamento é o principal gerador de insatisfação no trabalho, devido ao fato de permanecerem 14 dias, ou mais, longe da família e do convívio social. Ainda segundo autor, os principais fatores de adversidade do trabalho offshore são confinamento em alto mar, trabalho em turno, descompasso com a sociedade, acúmulo de problemas domésticos e a tensão pré-embarque, exposição a um ambiente de alto risco à segurança e à saúde e a lacuna entre as expectativas criadas e as compensações obtidas.

Nas horas de descanso a limitação torna-se mais presente, pois o trabalhador deve permanecer no casario ou caminhar pelo heliporto, quando as condições atmosféricas e a movimentação de aeronaves permitem. Outro aspecto relevante é a proximidade entre os locais de trabalho e o casario (camarotes, salas de TV, refeitório, etc). Isto dificulta o desligamento dos trabalhadores, quando em seus momentos de alimentação, repouso ou lazer, de suas atividades de trabalho (RODRIGUES, 1998, p.204).

Para o lazer a bordo, são disponibilizadas: academia, sauna, jogos de mesa, piscina, internet, cinema, sala de música, videogame, etc. (estes itens podem variar de acordo com a plataforma/navio). Porém existem restrições, como por exemplo, o barulho, devido ao fato das pessoas estarem no local de trabalho. Desenvolver boas relações com os demais profissionais a bordo é importante para ajudar nestes momentos de descanso e para amenizar a ausência dos familiares.

A intensa relação com o trabalho, faz com que os trabalhadores tenham uma noção cronológica do tempo diferenciada, tanto no período em que estão embarcados, quanto nos seus dias de folga. É como se todos os dias embarcados fossem segunda-feira, e todos os dias em terra fossem finais de semana.

Para a atividade marítima, existem acordos coletivos de trabalho específicos, em face das condições especiais em que o trabalho se desenvolve. Estes acordos são elaborados em conjunto com os Sindicatos.

Após alguns acidentes em plataformas a sociedade brasileira tomou conhecimento das condições do trabalho offshore. Porém, no que tange ao desgaste mental e ao sofrimento causado por essas atividades, nem sempre têm sido dada a atenção adequada. Por um lado, acidentes de grandes proporções e os episódios de danos ambientais não passam despercebidos, mas a saúde mental do profissional offshore nem sempre é vislumbrada.

7. ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO OFFSHORE

O principal objetivo deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho offshore, e a partir dos resultados, conseguir avaliar aquilo que precisa ser melhorado, para que os profissionais do ramo tenham condições adequadas para realizar suas atividades em plataformas ou navios, de forma que os prejuízos à saúde física e mental dos mesmos sejam minimizados.

7.1. PERFIL DO PROFISSIONAL OFFSHORE

Primeiramente, buscou-se elaborar o perfil do profissional offshore. No gráfico 1, referente à Faixa Etária, pode-se observar que 81% dos entrevistados têm entre 23 e 30 anos, e 19%, mais de 30 anos.

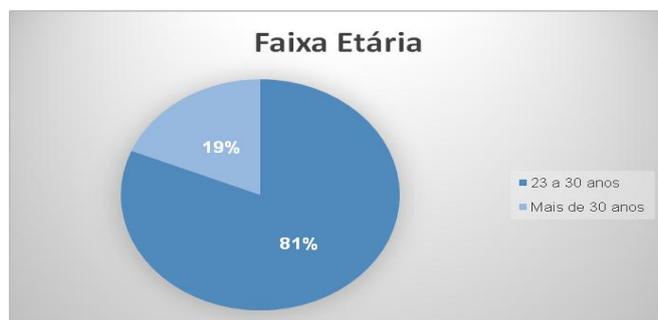


Gráfico 1 – Faixa Etária Fonte: Própria

O gráfico 2 apresenta o Grau de Instrução dos profissionais. Este gráfico mostra que 19% dos entrevistados possuem Ensino Superior Incompleto, 25% possuem Ensino Superior Completo e a grande maioria, 56%, possui Formação Técnica. Este resultado condiz com a realidade vivida na região, levando em consideração que a maioria dos cargos relacionados com o processo de exploração, produção e perfuração de petróleo são cargos de Nível Técnico.

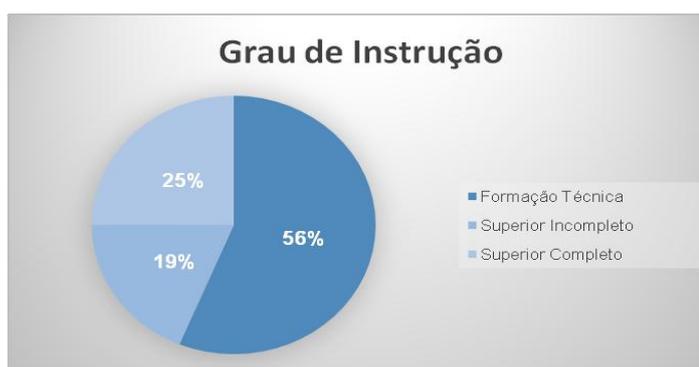


Gráfico 2 – Grau de Instrução Fonte: Própria

No gráfico 3, referente ao tempo de trabalho offshore dos profissionais, pode-se observar que a maior parte deles, 50%, trabalha de 3 a 8 anos sob regime offshore, 37% trabalham de 0 a 2 anos e uma minoria, 13%, trabalham a mais de 8 anos.



Gráfico 3 – Tempo de Trabalho Offshore . Fonte: Própria

O gráfico 4 apresenta informações sobre o local de trabalho dos profissionais entrevistados. 31% dos profissionais embarcam apenas em plataformas/navios da Petrobras,

25% dos profissionais embarcam apenas em plataformas/navios de empresas Privadas/Multinacionais e 44% embarcam tanto em plataformas/navios da Petrobras quanto de empresas Privadas/Multinacionais.

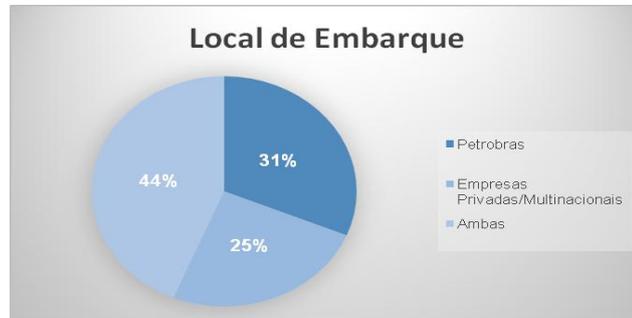


Gráfico 4 – Plataforma/Navio em que embarca Fonte: Própria

O gráfico 5, referente ao regime de embarque dos profissionais entrevistados mostra que 56% deles trabalham com escala fixa de 14x14 ou 14x21, e 44% trabalham no regime de sobre aviso.

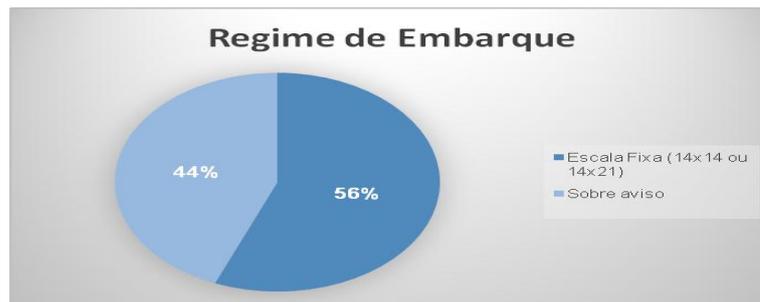


Gráfico 5 – Regime de Embarque . Fonte: Própria

7.2. Qualidade de vida em plataformas e navios

Qualidade de vida é um conceito bastante individual, sendo assim, analisar esta questão e implementar melhorias não é um processo fácil. Mas o objetivo desta pesquisa é avaliar e apresentar pontos críticos que precisam ser melhorados.

Questionados em relação ao regime que preferem trabalhar, onshore ou offshore, pode-se observar, conforme apresentado no gráfico 6, que 66% dos profissionais preferem trabalhar em terra e 34% dos profissionais preferem trabalhar embarcado.



Gráfico 6 – Preferência quanto ao Regime de Embarque. Fonte: Própria

A situação de confinamento é muito incomoda para qualquer indivíduo. Estar afastado das pessoas que gosta, não poder ir onde deseja, ou fazer aquilo que deseja, perder datas comemorativas ao lado da família e amigos, não conseguir se desligar totalmente do trabalho, visto que permanecem no ambiente de trabalho, dentre muitos outros, são pontos negativos do regime offshore, e que influenciam o profissional da hora de optar pelo regime de trabalho.

Mas ainda assim, muitos profissionais optam por trabalhar embarcado. O gráfico 7, referente à motivação para trabalhar embarcado, mostra como resultado que 69% dos profissionais entrevistados vê no salário a principal motivação para trabalhar embarcado, e 31% considera o regime de trabalho, que proporciona dias de folga iguais aos dias trabalhados, a principal motivação.



Gráfico 7 – Principal motivação para trabalhar embarcado Fonte: Própria

Uma minoria vê no regime de trabalho a principal motivação para trabalhar em alto mar, pois apesar de ter pontos negativos, este regime proporciona mais dias livres do que o trabalho em terra. Mas a principal motivação para a realização de embarques ainda é o salário. Devido as peculiaridades deste regime de trabalho, as empresas pagam aos profissionais adicionais de insalubridade, periculosidade, etc., que tornam o salário destes profissionais acima do salário pago aos profissionais que trabalham em terra. Segundo Thielmann (2013), o percentual específico de comparação entre salários varia de tempos em tempos, mas, segundo dados divulgados em março de 2013, a remuneração desses trabalhadores offshore correspondia a valores 58% acima da média nacional.

O gráfico 8 apresenta a opinião dos profissionais entrevistados sobre a estrutura das plataformas e navios nos quais embarcam. Segundo a *Ergonomics Research Society* (Sociedade de Pesquisa Ergonômica) “A ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e o seu trabalho, equipamento e ambiente, e particularmente a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução surgida neste relacionamento”.

As unidades marítimas possuem postos de trabalho que causam fadiga e induzem as más posturas. Além de possuir ambientes de trabalho com altas temperaturas e também trabalho em altura.

Conforme apresentado no gráfico 8, 6% dos entrevistados consideram excelente a estrutura das plataformas e navios em que embarcam, 19% dos considera muito boa, 56% considera boa e 19% considera regular.



Gráfico 8 – Estrutura física das (os) navios/plataformas Fonte: Própria

O ser humano tem necessidade de comunicar-se, e nas situações de confinamento esta necessidade torna-se ainda maior, afim de evitar a sensação de solidão.

A maioria das plataformas/navios não permite a utilização de aparelhos móveis (celulares) a bordo, e para que os profissionais possam se comunicar com o mundo externo são disponibilizados acesso à internet e telefones fixos, porém existe um período máximo para que se possa utilizar, tornando esta comunicação limitada. Além disto, existem poucos recursos (computadores e telefones) para muitas pessoas. Devido a distância da costa terrestre, muitas vezes estes meios de comunicação não funcionam de maneira satisfatória dificultando a comunicação do indivíduo com familiares e amigos.

No gráfico 9, que refere-se à qualidade dos meios de comunicação externa disponibilizados nas plataformas e navios, pode-se observar que 50% dos profissionais considera regular, 25% considera bom e 25% considera muito bom.



Gráfico 9 : Meios de comunicação externa Fonte: Própria

O trabalho em turnos exige, ciclicamente, que o trabalhador desempenhe suas atividades laborativas em horários em que estaria normalmente repousando, em lazer ou dormindo e que pratique lazer, repouse ou durma em horários em que deveria estar trabalhando (RODRIGUES, 2001, p. 36).

O gráfico 10, referente à estrutura de lazer proporcionada a bordo, apresenta que 69% consideram esta estrutura regular e 25% consideram esta estrutura boa e apenas 6% consideram a estrutura muito boa.

Pode-se observar que a grande maioria dos profissionais está insatisfeito com o que as empresas disponibilizam para os momentos de lazer. Percebendo a importância do lazer, para que o indivíduo consiga de fato se desligar do trabalho, das pressões e das preocupações, este é um ponto que precisa ser melhorado pelas organizações.



Gráfico 10 – Estrutura para lazer a bordo. Fonte: Própria

Refeições balanceadas ajudam a diminuir o cansaço e aumentar a disposição no trabalho. Quem se alimenta de maneira saudável produz mais, têm menos riscos de sofrer acidentes de trabalho, e melhor saúde. Benefícios importantes tanto para o profissional quanto para as organizações.

O gasto energético nas unidades marítimas é grande, mas a ingestão de calorias tende a ser maior. Seja pelo excesso de trabalho ou por questões psicológicas, as refeições dos profissionais a bordo costumam ser nutricionalmente desequilibradas.

O estilo de vida irregular para realização de refeições causado pelo trabalho por turnos, também pode refletir distúrbios metabólicos aumentando o risco de se desenvolver obesidade, diabetes, doença cardiovascular, problemas digestivos, distúrbios do sono, depressão etc.

No gráfico 11 pode-se observar que 56% dos profissionais consideram muito boa a alimentação proporcionada a bordo, 31% consideram boa e 13% consideram regular a alimentação.

As empresas buscam disponibilizar alimentos de qualidade e em grande variedade, mas é importante orientar e conscientizar os profissionais sobre questões nutricionais, para que eles se alimentem de maneira saudável.

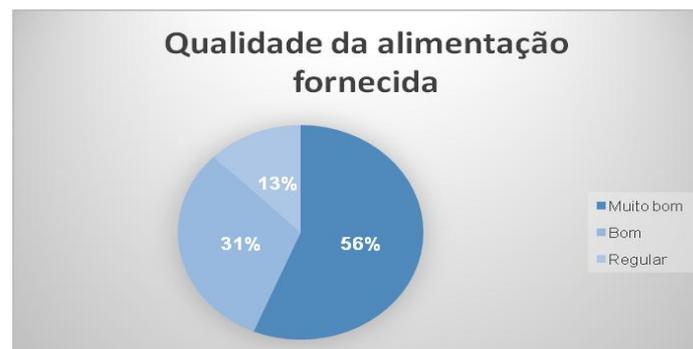


Gráfico 11 – Alimentação proporcionada a bordo. Fonte: Própria

Clima organizacional refere-se ao grau de satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, torna-se extremamente relevante a busca por mantê-lo favorável, tendo em vista a influência na motivação e interesse dos funcionários para o funcionamento da organização (RACHEL, SALOMÃO, 2011, p. 5).

Existem reclamações sobre a relação entre “petroleiros” e “contratados” nas plataformas da Petrobras, pois existe discriminação ou abuso de “poder”, e isto é visto como

um problema para o clima organizacional, que agrava os problemas já enfrentados pelos trabalhadores nas plataformas, onde deveria existir relações de confiança e solidariedade entre os indivíduos, para que consigam sobreviver neste ambiente que por si só já é hostil (PENA, 2002).

Por outro lado, o gráfico 12 mostra 44% consideram o clima muito bom, 50% consideram bom e apenas 6% consideram regular, o que nos leva a crer que apesar das dificuldades enfrentadas a bordo, o clima organizacional é satisfatório.

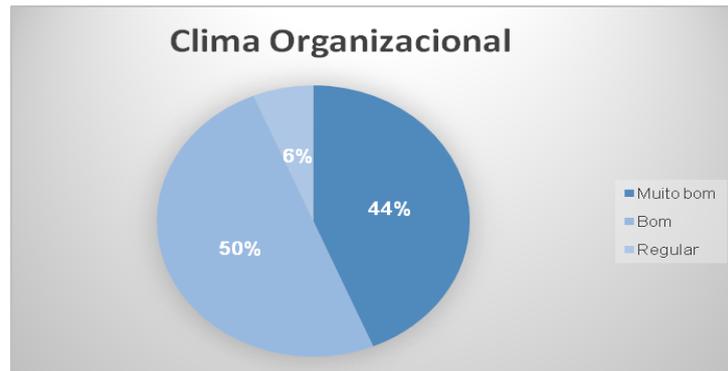


Gráfico 12 – Clima organizacional a bordo Fonte: Própria

Os efeitos do stress são negativos para as pessoas e para as empresas. Devido a competitividade, as empresas acabem criando situações de pressão emocional em seus funcionários, pressão essa que não é vivida apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida em geral.

O gráfico 13, referente à vivência de situações de stress no trabalho apresenta que 94% dos profissionais às vezes vivenciam momentos de stress, e 6% informaram que sempre vivenciam situações de stress.

O stress afeta diretamente o desempenho dos profissionais e nesta pesquisa observou-se que os profissionais enfrentam situações de stress com muita frequência, sendo assim, este é um ponto que deve ser visto e tratado com seriedade pelas empresas, pois além de causar danos aos profissionais, afeta o resultado do trabalho realizado por eles.

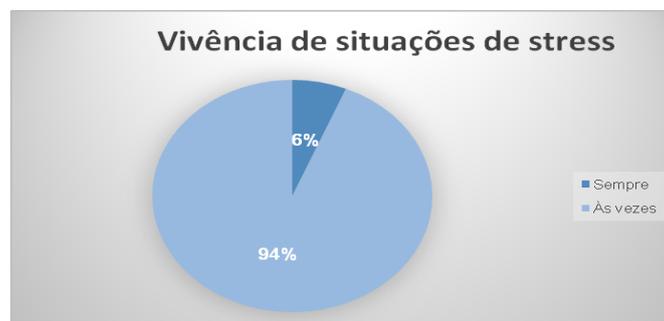


Gráfico 13 – Vivência de situações de stress Fonte: Própria

Segurança dentro das plataformas e navios é um assunto de extrema importância. As atividades realizadas dentro destas instalações são perigosas e podem causar desde pequenos acidentes a grandes catástrofes. Por este motivo existem campanhas e reuniões para

conscientização da força de trabalho, e regras e procedimentos obrigatórios a serem seguidos por todos.

As plataformas e os navios de exploração e produção de petróleo são sistemas complexos em relação a riscos, pois estão ligadas ao processamento de hidrocarbonetos inflamáveis, ao uso de compostos químicos tóxicos, e à utilização de equipamentos que podem provocar acidentes de grandes proporções (FREITAS; SOUZA; MACHADO, 2001).

O gráfico 14, apresenta a visão que os profissionais têm em relação a segurança nas unidades marítimas. 56% consideram o cuidado com a segurança muito bom e 44% consideram bom. Apesar dos cuidados já implementados ainda há muito que se melhorar no que diz respeito à segurança nas atividades de exploração e produção de petróleo.

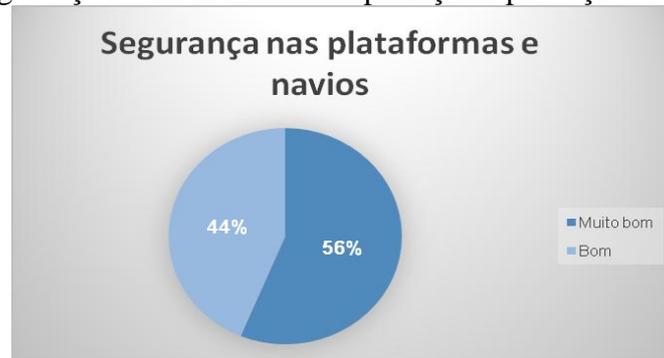


Gráfico 14 – Segurança nas Plataformas e Navios Fonte: Própria

No gráfico 15, referente ao estado de saúde dos profissionais que trabalham embarcados, pode-se observar que 19% consideram sua saúde excelente, 75% consideram muito boa e 6% consideram boa.

O trabalho offshore exige muito do profissional, tanto fisicamente quanto psicologicamente. Jornadas extensas de trabalho, movimentação de cargas, excesso de deslocamento dentro da unidade, excesso de tempo em que o profissional tem que permanecer de pé, dificuldade para dormir, confinamento, sensação de solidão, dentre outros, são fatores que afetam diretamente a saúde do profissional e que podem ser percebidas a curto, médio ou longo prazo.

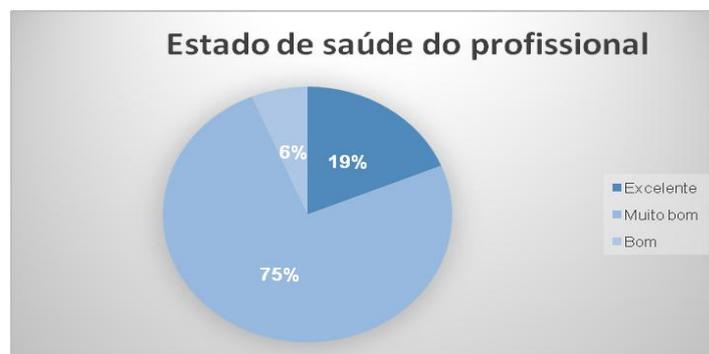


Gráfico 15 – Estado de saúde do profissional Fonte: Própria

7.3. Proposições de Melhoria a partir da análise

Com base no exposto acima, podemos observar que maioria dos entrevistados preferem trabalhar em terra e que a principal motivação para trabalhar embarcado são os salários, maiores do que os salários pagos nos demais regimes de trabalho.

A estrutura dos navios e plataformas são considerados regular por grande parte dos entrevistados. As empresas devem buscar melhorar a estrutura dos navios/plataformas no ponto de vista ergonômico, buscar diminuir a poluição sonora, proporcionar camarotes mais espaçosos, aconchegantes e com banheiro - visto que alguns não possuem banheiro. Questões de higiene também são alvo de reclamações por parte dos profissionais, que não consideram boa a higiene dos banheiros, principalmente dos banheiros coletivos e reclamam do fato de algumas unidades não permitirem que roupas pessoais sejam lavadas, apenas roupas utilizadas para o trabalho.

Os meios de comunicação disponibilizados para que as pessoas possam se comunicar com seus familiares e amigos não atendem as necessidades dos profissionais, a qualidade e a disponibilização destes canais de comunicação deve ser melhorada afim de amenizar o desconforto causado pelo confinamento. A estrutura de lazer proporcionada a bordo deve ser reavaliada e melhorada levando em consideração sua importância no sentido de ajudar os profissionais a se desligarem do trabalho e também por ser uma forma de aproximar e integrar as pessoas em momentos externos ao trabalho.

A alimentação a bordo é um ponto considerado muito bom pelos profissionais, mostrando preocupação das organizações com a saúde dos mesmos, como proposição de melhorias sugiro apenas o incentivo para a realização refeições saudáveis, visto que apesar da alimentação fornecida ser considerada boa, não há um controle ou incentivo para que os profissionais se alimentem bem, onde muitas o estado emocional do profissional pode leva-lo a alimentar-se mal.

Apesar de uma constante vivência com situações de stress os entrevistados de um modo geral avaliam bem o clima organizacional a bordo. As organizações devem sempre buscar meios para tornar o clima organizacional agradável e buscar formas de minimizar o stress pois a médio e longo prazo podem ocasionar problemas de saúde aos profissionais. Devem haver ações constantes no sentido de incentivar o trabalho em equipe, o respeito entre os trabalhadores independente do cargo ocupado e punições para abuso de poder. Ações de treinamento e desenvolvimento também são importantes para que o profissional se sinta valorizado pelo trabalho que realiza e assim mantenha-se motivado.

Os profissionais entrevistados consideram muita boa a segurança nos navios e plataformas, mas acredito que este é um ponto que deve ser constantemente melhorado, visto que mesmo com toda preocupação e tecnologia existente, acidentes continuam acontecendo. Acidentes em navios e plataformas podem causar grandes catástrofes, destruir sonhos e famílias, portanto, em respeito aos profissionais que enfrentam todas as dificuldades do trabalho a bordo, nunca devem deixar de ser feitas melhorias no que diz respeito à segurança.

8. Considerações finais

O termo Qualidade de Vida deve ser criado e mantido através dos valores da organização, com respeito ao ser humano, à saúde, à integridade moral, física e psicológica e aos direitos das pessoas. Também deve ter continuidade através de sistemas de manutenção das pessoas nas organizações, com salários dignos, treinamento e desenvolvimento, visando principalmente ao seu crescimento e amadurecimento psicológico, preparando-as para aceitar

responsabilidades e tomar decisões, envolvendo-as no alcance dos resultados da organização e principalmente dando a elas a liberdade de escolha, reduzindo assim a alienação no trabalho (CARVALHO, 2014).

Conforme exposto no Capítulo 5, a realização deste estudo reafirmou que as organizações do ramo petrolífero, com atividades que envolvem o trabalho offshore, ainda precisam desenvolver mais ações para proporcionar aos seus funcionários melhor qualidade de vida no trabalho, levando em consideração as peculiaridades deste regime de trabalho. Carvalho (2014) acredita que a organização deve proporcionar condições adequadas para que as pessoas não se sintam desconfortáveis e impedidas de realizar um excelente trabalho. Por outro lado, as pessoas também devem estar atentas a este aspecto, buscando maior equilíbrio entre o lado profissional e o pessoal.

Conclui-se que há muitos pontos que precisam ser melhorados para que exista qualidade de vida no trabalho a bordo dos navios e plataformas. É necessário diagnosticar e implementar medidas e possíveis melhorias. As organizações devem enxergar que esta é uma via de mão dupla, onde profissionais satisfeitos produzem mais e melhor, contribuindo assim para o alcance dos resultados desejados pelas organizações.

Como propostas para trabalhos futuros sugiro os temas: “As relações sociais das pessoas que trabalham sob regime offshore” e “Os impactos psicológicos que o regime offshore tem sob os profissionais”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Milena Maciel. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. Disponível em: <<http://bvssp.icict.fiocruz.br/lildbi/docsonline/get.php?id=2328>> Acesso em: 29 de set. de 2014

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ETHER, Kellen. **A necessidade de Comunicar**. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/ensino-superior-artigos/a-necessidade-de-comunicar-1172500.html>> Acesso em 21 de nov. 2014.

FREITAS, C. M.; SOUZA, C. A. V.; MACHADO, J. M. H. **Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos**. Cadernos de Saúde Pública, v. 17, n. 1, p. 117-130, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOEKING, Weruska. **Instalações offshore: pioneirismo brasileiro**. Portal – O Setor Elétrico. Março 2010.

HENZ, Ligia. **Estresse, trabalho e qualidade de vida na Gestão de Pessoas**. Blog Quality Training Recursos Humanos. Disponível em: <<http://www.qualitytrainingrh.com.br/blog/category/lideranca-executiva/>>. Acesso em: 30 de mar. de 2015.

HUNT, James; OSBORN, Richard. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Bookman 2002.

LUCAS, Miguel. **Saúde, stress e desempenho – Triângulo organizacional**. Psicologia das Organizações, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 10ª ed. São Paulo: Futura, 2005.

MARÇAL, Camila Zoldan; MELO, Fabiola de Perez; NARDI, Antônio. **Satisfação no trabalho: Um estudo de caso numa empresa terceirizada**. Revista Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto, 2013.

OLIVEIRA, João Cândido. **Segurança e saúde no trabalho - Uma questão mal compreendida**. São Paulo em Perspectiva, 2003.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Avaliação da gestão de programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. RAE- eletrônica - v. 4, n. 1, Art. 9, jan./jun. 2005.

RACHEL, Lucimar Azevedo; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins. **Cultura e clima organizacional como estratégias de impacto no desempenho**. Revista Eletrônica da Faculdade Machado Sobrinho, Juiz de Fora, 2011.

RODRIGUES, Valdo F. **Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima**. Tese de mestrado, Universidade de Alfenas-MG.

SADIR, Maria Angélica; LIPP, Marilda E. Novaes. **As fontes de Stress no Trabalho**. Revista de Psicologia da IMED. Campinas, 2009.

SANTOS, Marisa Machado Alves. **Trabalho offshore e qualidade de vida: uma visão psicossocial**. Disponível em: <<http://www.sindipetronf.org.br/Portals/0/offshore.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2014.

SOARES, Leonardo de Carvalho; ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo. **Gestão do trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da bacia de campos: pistas a partir da análise crítica de um acidente de trabalho**. XXVIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável. Rio de Janeiro, Outubro de 2008.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: O impacto das Emoções**. São Paulo, 2005.

SOUZA, Arlindo Antônio. **Perfil do homem offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cadpesq/arquivos/C03-art08.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2014.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Administração com arte: Experiências vividas de ensino aprendizagem**. São Paulo: Atlas, 2002.

WAGNER III, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 1999.