

Trabalho do enfermeiro *offshore* e a interface da cultura de segurança
Enfermería trabajo *offshore* y la interfaz de la cultura de seguridad
Nursing work offshore and the interface of the safety culture

Marco Aurélio de Souza Guedes¹
Carolina Cristina Pereira Guedes²
Rosângela Boígues Pittioni³

1. Enfermeiro *offshore*. Especialista em Cardiologia em Enfermagem. Pós-graduando do Curso de Enfermagem do Trabalho. UNIGRANRIO. Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: masguedes@hotmail.com.
2. Mestre em Enfermagem. Programa de Pós-Graduação, Mestrado em Enfermagem da UNIRIO. Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: ccpguedes@gmail.com.
3. Coordenadora de Ensino do CBA – Consórcio Brasileiro de Acreditação. E-mail: ensino@cbacred.org.br

Resumo: Relato de experiência de um enfermeiro *offshore*, com objetivo de refletir sobre a experiência da percepção, da cultura de segurança vivenciada no trabalho em saúde offshore e, analisar esta experiência mediante o conceito de cultura de segurança organizacional. A gestão da instalação *offshore* apoia-se em diretrizes internas e externas e organiza uma estrutura funcional embasada na política de condução cultural da empresa e em legislação de promoção de ações para garantir o equilíbrio entre a segurança, a saúde dos trabalhadores e a proteção do meio ambiente com a atividade. A cultura de segurança estabelece relação e feedback nos aspectos inerentes ao indivíduo, ao trabalho e à estrutura de suporte e gestão de segurança da organização. As indústrias petrolíferas compõem-se do exercício de atividades perigosas, com risco de explosão. Por isso, possuem uma cultura organizacional estabelecida para a segurança de suas operações. Em plataforma o enfermeiro realiza orientações de saúde durante palestras àqueles que embarcam e durante o embarque nas reuniões semanais de segurança. Também realiza treinamento a equipe de resgate a bordo e participa ativamente das simulações de treinamento de emergências a todos os tripulantes. Em todas as plataformas, de diversas empresas, estes procedimentos são realizados pois são elementos fundamentais a permanência segura a bordo. Lá vivencia-se a segurança como um valor central de todo o processo e paralelamente a saúde com integrada a este valor. A adoção de comportamentos ativos perante as falhas e erros é desenvolvida no processo de comunicação claro, conciso e ágil no sistema de prevenção de riscos à segurança e a saúde.

Palavras-chave: enfermeiro, cultura de segurança, petróleo, offshore.

Resumen: Relato de experiencia de una enfermera en alta mar, reflexiona sobre la experiencia de la percepción de la cultura de la seguridad en alta mar de la salud con experiencia en el trabajo y analizar esta experiencia a través del concepto de organización de la cultura de seguridad. La gestión de la instalación mar adentro se basa en las directrices internas y externas y organiza una estructura funcional basada en la política cultural de la realización de negocios y regulación para promover acciones que aseguren un equilibrio entre la seguridad, salud ocupacional y protección ambiental con la actividad. La cultura de la seguridad y proporciona información sobre los aspectos inherentes a la persona, al trabajo ya la estructura de soporte y gestión de seguridad de la organización. Las industrias del petróleo están formados por el ejercicio de actividades peligrosas con riesgo de explosión y de otros problemas de salud entre los trabajadores, han creado una cultura de la organización de la seguridad en sus operaciones y la determinación de las inspecciones necesidad de establecer una cultura de seguridad. Plataforma de la enfermera lleva a cabo asesoramiento sanitario a bordo aquellos que durante las clases y durante el embarque en la reunión semanal de la seguridad. También lleva a cabo equipos de rescate a bordo de formación y participa activamente en las simulaciones de formación de las situaciones de emergencia a todos los miembros de la tripulación. En todas las plataformas, de diferentes empresas, estos procedimientos se llevan a cabo, ya que son elementos clave para permanecer a bordo. No está experimentando seguridad como un valor central de todo el proceso y la salud paralelo con este valor integrado. La adopción de conductas activas antes de los fallos y errores se desarrolla en el proceso de comunicación del sistema clara, concisa y ágil para prevenir los riesgos para la salud y la seguridad.

Palabras clave: Enfermera, cultura de la seguridad, costa afuera de petróleo.

Abstract: Experience report of a nurse offshore, reflects on the experience of perception of safety culture experienced in health work offshore and analyze this experience through the concept of safety culture organization. The management of the offshore installation relies on internal and external guidelines and organizes a functional structure grounded in cultural policy of conducting business and regulation to promote actions to ensure a balance between safety, occupational health and environmental protection with activity. The safety culture and provides feedback regarding the aspects inherent to the individual, to work and support structure and organization security

management. The oil industries are made up of the exercise of dangerous activities with risk of explosion and other health problems among the workers, have established an organizational culture of safety in their operations and determination of inspections need to establish a culture of safety. Platform in the nurse conducts health guidance to those who board during lectures and during boarding at the weekly meeting of security. It also conducts training rescuers on board and actively participates in training simulations of emergencies to all crewmembers. On all platforms, from different companies, these procedures are performed because they are key elements to stay on board. There is experiencing safety as a central value of the whole process and health parallel with this integrated value. The adoption of active behaviors before faults and errors is developed in the process of communication clear, concise and agile system to prevent risks to health and safety.

Keywords: nurse, safety culture, oil offshore.

INTRODUÇÃO

As atividades laborais desenvolvidas no ramo *offshore* da indústria petrolífera constituem-se em trabalhos complexos, ditos perigosos, por reunirem variados fatores de riscos inerentes ao próprio processo de trabalho. Riscos que estão associados às performances profissionais e na interação humana com a infraestrutura e com o ambiente de extração do petróleo em alto mar. O ambiente *offshore* dita por exemplo uma relação de trabalho em turnos, um confinamento do trabalhador por 14 ou 21 dias embarcados. Além de uma convivência coletiva nos horários de trabalho, descanso e lazer.

Considerando este contexto laboral variado de riscos, a gestão empresarial de uma instalação *offshore*, apoiada em diretrizes de políticas internas e externas, organiza uma estrutura funcional embasada na política cultural da empresa. Esta estrutura também está apoiada por normas que definem a promoção de ações a fim de garantir o equilíbrio entre a segurança, a saúde dos trabalhadores e a proteção do meio ambiente com a atividade de exploração de petróleo.

Desta forma, em plataformas de petróleo *offshore*, há instituído legalmente uma equipe de segurança e saúde composta pelo enfermeiro e pelo técnico de segurança que executam ações de prevenção e promoção de segurança e saúde visando atenuar os riscos a saúde do trabalhador e preservar o meio ambiente.

O enfermeiro trabalha em plataformas de petróleo enquanto profissional de saúde responsável pelo bem-estar dos trabalhadores a bordo, articulando os subprocessos de trabalho: administrar, assistir e orientar em saúde (GUEDES; AGUIAR, 2012; GUEDES et al, 2011). Para tal, desempenha seu processo de trabalho fundamentado em suas competências profissionais de atenção a saúde, liderança e gestão, comunicação e educação permanente. Competências que lhe foram instruídas e desenvolvidas durante sua formação acadêmica (GUEDES; AGUIAR, 2012).

Neste cenário *offshore* o enfermeiro é responsável por gerenciar seus recursos materiais e realizar atividades de fiscalização da higienização do casario, local onde acomodam-se os camarotes e as salas administrativas na plataforma. Além de ser responsável por realizar inspeção dos produtos para consumo individual e coletivo que chegam a plataforma através de contêineres. Também, desenvolve e ministra palestras de saúde aos profissionais que embarcam, entre outras atividades. Todas as atividades são desempenhadas articulando os protocolos do sistema de segurança e as ações fundamentais a promoção da saúde no ambiente embarcado.

A promoção da saúde no local de trabalho se refere à combinação de educação em saúde e programas com intervenções destinadas a facilitar a mudança de comportamento e adaptação ao ambiente a fim de melhorar ou proteger a saúde (SILVA, 2010). Contudo, o profissional de saúde, precisa conhecer procedimentos específicos de segurança no ambiente *offshore* para promover ações que auxiliem na manutenção da saúde e segurança dos trabalhadores. Para assim agir adequadamente em suas atribuições.

Ainda, visando eficácia deste trabalho em saúde, o enfermeiro também deve buscar compreender a cultura organizacional da empresa a fim de executar seu processo de trabalho de forma eficiente. Isto é, na relação dialógica e interacional com os trabalhadores *offshore* e a gestão institucional e local, mediante a infraestrutura e os recursos empresariais tangíveis e intangíveis disponíveis. Cabe destacar que a cultura organizacional é considerada um recurso intangível estratégico. *Toda organização, em qualquer ramo de atividade ou área de negócio, possui uma cultura que delinea seu ambiente e suas relações sociais* (CAMPOS, 2011, p.12).

A cultura organizacional é o conjunto de maneiras de ser da organização, de seus valores, de seus estilos de comportamento (AMARAL, 2004). Ou seja, a cultura organizacional rege aspectos da empresa que auxiliam as ações de liderança e, também, as estratégias da prática de gestão de qualidade e segurança.

No meio *offshore* a cultura organizacional influencia nos procedimentos, na comunicação e principalmente no comportamento dos tripulantes da plataforma de petróleo. Em questões de segurança, por exemplo, determina uma forma normativa de identificar e reagir perante um comportamento inadequado no ambiente laboral, através de suas normas e protocolos.

A cultura organizacional é o que oferece autenticidade a uma instituição, e em alguns casos, aquilo que promove um diferencial na concorrência do mercado de trabalho. Organizações bem-sucedidas possuem culturas que se ajustam bem aos seus ambientes de trabalho. Importando-se sempre com os ajustes da relação da cultura organizacional e o ambiente de trabalho. Segundo Amaral (2004) nestas empresas os funcionários 'bem-sucedidos' são aqueles cujas atitudes e estilos se adaptam às culturas organizacionais. Em uma cultura de segurança todos se sentem responsáveis pela segurança e a buscam a todo momento (MELO et al, 2001).

A cultura organizacional influencia as atitudes e o comportamento dos indivíduos e dos grupos dentro das organizações e na relação destes com a segurança e

saúde no trabalho (ARAUJO; SANTOS; MAFRA, 2006). Alguns pesquisadores consideram a cultura de segurança, uma particularidade, da cultura organizacional. Porém citam que somente existe na organização quando a cultura organizacional prioriza a segurança do trabalho ou possui aspectos que a impactam (GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011).

A empresa que trabalha no ramo do petróleo *offshore* possui esta característica organizacional de segurança fortemente imposta em seus processos. Como por exemplo, pela determinação legal da Agência Nacional do Petróleo (ANP), que realiza a regulação das atividades econômicas integrantes da indústria do petróleo no Brasil. Através da Resolução ANP nº 43, de 6 de dezembro de 2007, a ANP institui o Regime de Segurança Operacional para as Instalações de Perfuração e Produção de Petróleo e Gás Natural e o Regulamento Técnico do Sistema de Gerenciamento da Segurança Operacional (SGSO), visando a segurança operacional das instalações marítimas de perfuração e produção de petróleo e gás natural, com o objetivo de proteger a vida humana e o meio ambiente (BRASIL, 2007).

Dentre outras atribuições, o SGSO determina que a empresa do ramo *offshore* deve definir os valores e a política de Segurança Operacional, implementar uma estrutura organizacional com definição de responsabilidades e atribuições do pessoal envolvido. *Bem como criar meios de comunicação de valores, políticas e metas e comprometer-se com a disponibilização de recursos para a implementação e o funcionamento do sistema de gerenciamento da segurança operacional* (BRASIL, 2007, p. 8).

Conforme ressaltam Amaral (2004) e Duque (2004) é importante entender que em uma cultura de segurança, a segurança não é uma prioridade que pode ser mudada dependendo das exigências da situação. Ao contrário, a segurança é um valor que está ligado a todas as outras prioridades. Mesmo mediante uma determinação legal, deve haver um esforço da instituição para que a cultura de segurança seja disseminada entre os profissionais e multiplicadas por eles. O comprometimento e a disseminação de valores associados a cultura de segurança devem abranger toda organização (ARAUJO; SANTOS; MAFRA, 2006).

De acordo com Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011) existe uma tendência institucional de enfatizar a cultura de segurança enquanto um fator organizacional que impacta na causa de acidentes de trabalho. Expõem que a segurança de trabalhadores está condicionada para além de fatores de riscos físicos, químicos,

biológicos, mecânicos e ergonômicos presentes nos processos de trabalho. Pois também é impactada por fatores culturais, sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais.

Em matéria publicada na Revista Petro e Química, destaca-se que o simples cumprimento da legislação é considerado como um estágio inferior da busca pela excelência em segurança. Considera-se que num setor tão complexo, que reúne um grande número de pessoas, trabalhando a altas pressões e temperaturas, líquidos inflamáveis percorrendo tanques e dutos, como nas plataformas em alto mar, o problema vai além da implementação de sistemas de gestão de segurança. Aponta-se ser preciso criar uma cultura da segurança para que as ações assertivas estejam incorporadas no dia a dia do profissional desta indústria (BOSCO, 2009).

Assim, perante a reflexão do trabalho do enfermeiro *offshore* de promoção de saúde em plataforma de petróleo, e ainda, mediante a identificação da importância da cultura de segurança para a promoção e gestão da tríade saúde, segurança e meio ambiente, neste artigo busca-se refletir sobre a experiência da percepção, do enfermeiro *offshore*, sobre a cultura de segurança vivenciada no trabalho em saúde em alto mar. E analisar esta experiência laboral mediante o conceito de cultura de segurança para uma organização.

METODOLOGIA

Trata-se de um relato de experiência acerca da cultura de segurança organizacional percebida no contexto de trabalho embarcado em plataforma de petróleo e suas implicações no trabalho em saúde realizado pelo enfermeiro. As atividades relatadas são provenientes da experiência vivenciada pelo autor, enfermeiro *offshore*, no período de 2009 a 2012. Neste intervalo o trabalho em saúde embarcado foi vivenciado em instalações de propriedade de duas organizações multinacionais do ramo petrolífero que exercem suas atividades em bacias hidrográficas brasileiras.

O conceito de cultura de segurança utilizado é proveniente do estudo realizado pelos autores Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011) sobre um modelo para identificar o estágio de maturidade da cultura de segurança de uma organização e os aspectos comuns presentes nos diferentes conceitos de cultura de segurança. Assim, foram agrupadas reflexões de vários autores que definem a cultura de segurança.

Notou-se que alguns autores definiam a cultura de segurança independente do conceito de cultura organizacional, porém outros, como Cooper (1998, 2000) explicam a cultura de segurança interligada a cultura organizacional, originando-se como o resultado das interações dinâmicas entre três aspectos: as percepções e atitudes; o

comportamento e ações; e o Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho (SGST) da organização.

Contudo, Gonçalves Filho, Andrade e Marinho identificaram que havia nas diversas definições, pontos-chave, que compõe de um modo geral a cultura de segurança. O primeiro ponto identificado referia-se aos aspectos individuais como os valores, crenças, atitudes e percepção em relação à gestão da segurança do trabalho. Ditos como aspectos da cultura de segurança que refletem o que a organização é.

O segundo ponto fundamental eram comportamentos do indivíduo no trabalho, como por exemplo, ações com relação ao sistema de gestão da segurança do trabalho e aos riscos presentes no ambiente de trabalho. Já o terceiro ponto-chave era definido a partir das características organizacionais referente a infraestrutura de suporte ao indivíduo e ao sistema de gestão da segurança do trabalho. Este terceiro aspecto da cultura de segurança reflete o que a organização tem.

Cabe ressaltar que a definição de cultura de segurança de uma organização pelo Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations, da Inglaterra, corrobora com os pontos-chaves identificados por Gonçalves Filho, Andrade e Marinho. O Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations define a cultura de segurança como o produto de valores individuais e de um grupo, atitudes, percepções, competências e padrão de comportamento que determinam o compromisso, o estilo e a proficiência da administração de uma organização saudável e segura (CLINCO, 2007; PONTES, 2008).

Além disso, Clinco (2007, p.35) lembra que organizações com cultura de segurança positiva são caracterizadas por comunicações baseadas em *confiança mútua, compartilhamento de percepção sobre a importância da segurança e confiança na eficácia das medidas preventivas*. Desta forma, a cultura de segurança profícua é aquela que estabelece relação e feedback nos aspectos inerentes ao indivíduo, ao trabalho e à estrutura de suporte e gestão de segurança da organização.

Neste artigo a discussão da experiência *offshore* relatada será discutida na dimensão dos três aspectos observados e percebidos no trabalho em saúde pelo enfermeiro, a saber: relativas as percepções e atitudes; o comportamento e ações; e o Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho (SGST) da organização na plataforma *offshore* nas quais trabalhou.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Contexto de segurança e atividades do enfermeiro *offshore*

Em plataforma de petróleo há um sistema de segurança desenvolvido a partir das principais diretrizes como as Normas da Autoridade Marítima – NORMAM (MARINHA DO BRASIL, 2005), do Código *ISM* (RODRIGUES, 2001), ISO 14001 (PENALVA, 2008), Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em Emprego (BRASIL, 1978), Sistema de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SGSSM), PCMSO e PPRA organizacional.

Estas diretrizes equacionam um modelo de prevenção e desenvolvimento de ações que visam à segurança e saúde do indivíduo a bordo de instalações marítimas e petrolíferas sendo importantes condutores do trabalho do enfermeiro neste contexto. Este profissional deve conhecer suas orientações precípuas para que desenvolva sua competência inerente ao trabalho embarcado.

Ao conhecer as normas e ações do Sistema de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SGSSM) o profissional a bordo de instalações marítimas alcança o entendimento necessário das ações de segurança que realiza nestas unidades e compreende os procedimentos e rotinas. Este SGSSM reflete o estilo implementado pela organização nos processos, procedimentos, protocolos, tendo base filosófica a cultura organizacional.

Em plataforma o enfermeiro *offshore* realiza ações que são fundamentais ao SGSSM. Desenvolve orientações de saúde durante palestras àqueles que embarcam e durante o embarque nas reuniões semanais de segurança. Nesta reunião aborda a importância dos hábitos de higiene, alimentares e sociais no ambiente marítimo. Bem como, coloca-se a disposição para atendimento em situações de desconforto individual.

O enfermeiro *offshore* procede o atendimento de saúde por demanda espontânea, isto é, caso o trabalhador sinalize um mal-estar ou ocorra alguma emergência. Também realiza e coordena o treinamento com a equipe de resgate a bordo e participa ativamente das simulações de emergências a todos os tripulantes. Em todas as plataformas, de diversas empresas, estes procedimentos são realizados pois são elementos fundamentais a permanência segura a bordo.

Oliveira e Qualharane (2009) identificam que as rotinas de treinamento devem ser realizadas de acordo com os procedimentos e requerimentos estabelecidos no SGSSM. As simulações devem enfatizar fainas em situações de emergência, e seu

propósito é o de assegurar que a tripulação atenda aos padrões estabelecidos e ganhe confiança para controlar situações que possam surgir caso ocorra uma emergência.

Em meio *offshore*, como em qualquer outro local de trabalho, a segurança deveria ser mais do que usar equipamento de proteção pessoal, desligar a força, verificar possíveis riscos com o equipamento e manter a área de trabalho em ordem. Segundo Amaral (2004) a segurança deveria ser um valor que os empregados trariam a todos os cargos, apesar das prioridades ou exigências das tarefas. Deveria ser uma regra tácita, isto é, uma norma social que se seguisse independentemente de situações.

Neste sentido, identifica-se que durante a realização do trabalho marítimo, os enfermeiros *offshore* em conjunto com técnicos de segurança desenvolvem planos de ação provenientes de estratégias do SGSSM. Estas estratégias são definidas para alcançar a incorporação da segurança, pelo trabalhador, como um valor maior mediante seu processo de trabalho. E, também para que saibam identificar que seu comportamento é um elemento essencial e decisivo para a eficácia do processo de produção e seu bem-estar.

Em algumas plataformas tem-se enquanto estratégias a utilização de ferramentas do Sistema de Gestão de Segurança e Comportamento Seguro, que auxiliam o indivíduo a ter atitudes para minimizar riscos. Este sistema dita por exemplo que antes de qualquer processo de trabalho, o colaborador deve proceder a três ações subsequentes: parar, pensar e agir.

Assim, antecedente ao início da atividade laboral, o colaborador precisa fazer um diagnóstico do cenário de trabalho e verificar todas as ferramentas necessárias para sua realização. Devem relatar irregularidades nos seus instrumentos de trabalho, após inspeções diárias, procedendo a ações ágeis e corretivas que estiverem ao seu alcance e para as quais foram treinados. Ressalta-se que estas ações são hábitos incorporados no dia a dia do trabalhador.

Com base na informação oferecida pelo trabalhador *offshore* desenvolve-se premissas voltadas para administração participativa, compromisso e comportamento proativos dos colaboradores a fim de conseguir resultados com objetivos compartilhados. Assim, desenvolve-se a administração realizada com foco no processo e não somente nos resultados por indicadores. Mas também no desenvolvimento da habilidade da comunicação e da observação para a mudança do comportamento profissional. (CAMPOS, 2011).

Campos ressalta que a cultura tem enorme relevância em todos os tipos de administração e deve ser levada em consideração quando se quer implementar estratégias, principalmente entendendo suas implicações nas relações que se estabelecem na instituição e na coerência de seus resultados através de *feedback* dos processos de trabalho.

De acordo com Yates et al (2004) para criar uma cultura de segurança há quatro estratégias centrais que as organizações devem desenvolver, a saber: adotar a segurança como um valor central; adotar comportamentos para prevenção de erros e converter esses comportamentos em hábitos de trabalho; desenvolver programas de análise do que ocasionou o erro, como a análise do processo; e focar em processos que simplifiquem o trabalho e a documentação de procedimentos.

Em plataforma de petróleo vivencia-se a segurança como um valor central de todo o processo e paralelamente a saúde com integrada a este valor. Em geral, as instituições proprietárias das unidades *offshore* possuem e desenvolvem as quatro estratégias centrais para o estabelecimento da cultura de segurança. Em plataformas, a adoção de comportamentos ativos perante as falhas e erros são desenvolvidos no processo de comunicação claro, conciso e ágil embasado pelo sistema de prevenção de riscos à segurança e a saúde.

O Sistema de Gestão de Segurança e Comportamento Seguro é um exemplo onde há uma ferramenta de registro que inicia com a sinalização escrita pelo trabalhador e entregue para seu supervisor. Este, por sua vez, registra e emite uma sinalização a gestão. Neste caso, as sinalizações são avaliadas e possíveis rotinas modificadas através do reconhecimento de intercorrências pelo nível operacional, em uma gestão participativa.

Para a saúde, esta perspectiva da gestão contribui claramente na manutenção de integridade do trabalhador, mas somente estas ações não são suficientes para a condução do seu bem-estar. Em 15 dias embarcados, o trabalhador faz deste espaço de trabalho seu ambiente de convivência social. Desta forma realiza atividades de lazer e descanso onde tenta manter seus hábitos sociais mediante as restrições impostas pelo sistema de segurança e saúde e espaço da unidade de trabalho.

Neste sentido, cabe destacar que o enfermeiro embarcado realiza ações de prevenção como a orientação em relação aos hábitos alimentares, higienização, atividades físicas, descanso. Além de orientações sobre as condições de alterações de saúde como o diabetes, hipertensão, hábitos de fumar, ingestão alcoólica e as interações

destes com a qualidade de vida social e laboral *offshore*. Ressalta-se que estes atos de promoção e prevenção também fazem parte de uma cultura de segurança.

Campos (2011, p. 37), Mendes e Wunsch (2007) identificam que prevenção é o resultado de uma política de gestão em saúde do trabalhador com enfoque ampliado na busca de identificar e enfrentar as variáveis do processo saúde doença na perspectiva de transformá-los na direção da saúde. Por isso, atitude da liderança do enfermeiro, em relação às normas de segurança é fundamental para disseminação de segurança no trabalho como valor, tanto para o risco quanto para os hábitos do trabalhador que condicionam seu bem-estar.

Nota-se a importância do diagnóstico situacional deste ambiente laboral e a identificação e análise de suas interferências no comportamento do trabalhador, a fim de realizar um planejamento de ações conveniente com seu público-alvo. E ainda a adequação da infraestrutura disponível ao trabalho em saúde do enfermeiro *offshore* para a promoção de saúde neste local.

Contudo, para obtenção da eficácia do trabalho em saúde *offshore* o enfermeiro precisa compreender como os trabalhadores percebem todo seu ambiente e o SGSSM implementado, bem como identificar suas atitudes e comportamentos nas unidades marítimas.

A interface das dimensões da cultura organizacional de segurança e o trabalho em saúde do enfermeiro *offshore*

Segundo campos (2011) a maior percepção dos colaboradores sobre as características da cultura de apoio, como flexibilidade e ênfase no âmbito interno, não prejudica que os mesmos sejam conscientes com relação aos objetivos organizacionais. Durante o processo de trabalho em saúde o enfermeiro verifica que os trabalhadores *offshore* entendem os sistemas de segurança impostos e trabalham cooperativamente na segurança da coletividade, mesmo diante das regras rígidas estabelecidas.

Isto se expõe como notável quando há um novato no trabalho *offshore*. Todos os colaboradores próximos ao seu trabalho e parte de sua equipe auxiliam na identificação dos riscos. Este auxílio tem início na conscientização sobre a importância conferida as atitudes assertivas em detrimento da ação realizada perante uma dúvida.

A atitude dos trabalhadores de colaboração e recepção preocupada com as ações do novo trabalhador, demonstra como há uma cultura de segurança arraigada no ambiente de trabalho *offshore*, visto o entendimento dos trabalhadores das consequências devastadoras de um erro individual a bordo.

Os próprios trabalhadores são exemplos de conduta de segurança. Às vezes há uma influência nesta postura tão disciplinada com o seu próprio cuidado. Existe uma solicitação por atendimento do enfermeiro quando percebem que um mal-estar pode levar a uma ação inadequada no procedimento de trabalho. Dispensam confiança, credibilidade as orientações e a assistência do profissional de saúde a bordo.

O enfermeiro verifica esta credibilidade por meio da mudança de comportamento dos colaboradores, principalmente nas participações durante as palestras e reuniões. E durante o horário de lazer. Nas reuniões sociais observa-se a preocupação da melhoria do hábito alimentar, da postura, da procura por atividades físicas, e incentivo dos próprios colegas que estimulam o trabalhador a procurar a assistência do enfermeiro.

Contudo alguns trabalhadores, nos seus dias de desembarque buscam hábitos alimentares e ingestão alcoólica como válvula de escape para aliviar a rigidez de comportamento que devem ter na plataforma. Por isso uma sincronização de cuidados de saúde deveria estar presente na vida deste trabalhador para se notar e avaliar quais as consequências do embarque na sua vida social.

Esta questão interfere no seu condicionamento saudável e na qualidade de sua vida tanto laboral quanto social. O comportamento do trabalhador na plataforma sofre influência pelo distanciamento social que os 15 dias provocam na sua rotina familiar e com os amigos que não trabalham embarcado (LEITE 2009). Por isso, em plataforma, há uma notável tentativa de laço a partir da cooperação e estreitamento de afinidades. Ou até mesmo, em poucos casos, um pequeno distanciamento entre os colaboradores pelas incompatibilidades.

O bom clima existente nas relações horizontais contribui, indubitavelmente, para a permanência dos empregados na plataforma, aparecendo como suporte para a superação de barreiras à adaptação representadas pela condição de trabalho confinado. E ainda, pelo desgaste provocado por esse tipo de organização da atividade produtiva petrolífera (SOUZA, 1996).

Enquanto profissional de saúde, o enfermeiro trabalha com todos na plataforma, e percebe que há uma crença forte no sistema de gestão de riscos implantado na plataforma, os trabalhadores seguem as recomendações e utilizam os equipamentos de segurança. Por isso o SGSSM em conjunto com as ações de saúde ocupacional deveriam articular estratégias de apoio ao trabalhador para promoção de saúde também no seu período de desembarque.

CONCLUSÃO

De acordo com as reflexões sobre o comportamento, as atitudes e ações dos trabalhadores perante o sistema de gestão de saúde e segurança, identifica-se que há um espaço propício para o trabalho de saúde. Pois a cultura de segurança arraigada nos trabalhadores auxiliam na adesão das orientações sobre hábitos saudáveis. Contudo, o enfermeiro que trabalha neste contexto deve entender estas interações sociais e laborais. Para assim conquistar este elo com o trabalhador que segue uma disciplina rígida de segurança e precisa estabelecer confiança para seguir suas orientações.

A liderança e a postura do profissional a partir de sua competência técnica e comportamental são fundamentais para a conquista da confiança necessária com o trabalhador *offshore*. E deste modo promover um ajuste das questões de saúde e das estratégias de incentivo de hábitos saudáveis no dia a dia *offshore*.

Vale destacar que as influências do desembarque também alteram as ações do trabalhador na plataforma, portanto o enfermeiro a bordo deve manter sua atenção para dissintonias que possam ser provenientes de uma não adequação com o regime confinado e as necessidades individuais de cada trabalhador.

REFERÊNCIAS

AMARAL, MFB. **Responsabilidade Social: Impactos na gestão de pessoas e na cultura organizacional**, 2004, 100f. Dissertação (Mestre em Gestão e Estratégia em Negócios) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://www.ufrrj.br/posgrad/ppgen/04/44.pdf>> Acesso em: 20 set 2012.

ARAUJO R. P.; SANTOS N.; MAFRA, W.J. Gestão da segurança e saúde do trabalho. In: **III Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2006, Resende, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos07/579_Gestao%20de%20seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho.pdf> Acesso em 12 nov. 2012.

BOSCO, F. Por que acidentes (ainda) acontecem? Revista Petro & Química, São Paulo, n. 317 p. 13-15, 2009. Disponível: <http://www.editoravalete.com.br/site_petroquimica/edicoes/ed_317/317.html> Acesso em : 20 out 2012.

BRASIL. Agência Nacional do Petróleo - ANP. **Resolução ANP N° 43**, de 6.12.2007. Disponível em: <http://nxt.anp.gov.br/NXT/gateway.dll/leg/resolucoes_anp/2007/dezembro/ranp%2043%20-%202007.xml> Acesso em: 17 out 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). **Portaria MTB n° 3214**, de 08 Junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE96DD3225597/p_19780608_3214.pdf>. Acesso em 17 out 2009.

CAMPOS, DC. **A cultura organizacional e de segurança**: um estudo exploratório, 2011, 62 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas e Gestão). Universidade Federal Fluminense. Niterói (RJ), 2011.

CLINCO, S. D. O. O hospital é seguro? **Percepções de profissionais de saúde sobre segurança do paciente**, 2007, 98f. Dissertação (mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4900/106674.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 25 set 2012.

DUQUE, R. M. H. **Mudança de cultura de segurança do trabalho**, 2004, 144f. Dissertação (Mestrado profissional em sistemas integrados de gestão) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004.

GONCALVES FILHO, A. P.; ANDRADE, J.C.S.; MARINHO, M.M.O. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. Gest. Prod. São Carlos, São Paulo, v.18, n.1, p.205-20, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2012.

GUEDES, C.C.P; AGUIAR, B.G.C. Discutindo e Refletindo sobre a competência do enfermeiro offshore. **Rev. enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, v.20, n.1, p.61-6, jan.-mar.,

2012. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v20n1/v20n1a11.pdf>> Acesso em; 15 out. 2012.

GUEDES, C.C.P; et al. Empregabilidade do enfermeiro offshore na indústria petrolífera. **Rev. Paraninfo Digital**, Granada, Espanha, n.14, 2011. Disponível em: <<http://www.index-f.com/para/n14/120d.php>> Acesso em: 12 mar. 2011.

LEITE, R. M. S. C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciênc saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.14, n.6, p. 2181-2189, 2009. Disponível em:<<http://www.scielo.org/pdf/csc/v14n6/25.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2010.

MARINHA DO BRASIL. Diretoria de Portos e Costas. **Normas da Autoridade Marítima**. Embarcações empregadas na navegação de mar aberto – NORMAM-01/DPC. 2005. Disponível em: https://www.dpc.mar.mil.br/normam/N_01/NORMAM-01_DPC.pdf. Acesso em: 21 jun. 2011. https://www.dpc.mar.mil.br/normam/N_01/normam01.pdf Acesso: 14 ago 2012.

MELO, L. A., et al. A cultura de segurança como resultado de um processo de liderança eficaz. In: *Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 21, 2001, Salvador, **Anais...** Disponível em:<http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR41_0567.pdf>. Acesso em: 24 out 2012.

MENDES, J. M. R.; WUNSCH, D. S. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. Ensaio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.32, n.115, p. 153-63, 2007. Disponível em: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd67/JussaraMaria.pdf>> Acesso em 12 ago 2012.

OLIVEIRA, M. P.; QUALHARINE, E. Gestão de riscos na operação de plataformas de petróleo. In: V CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade Niterói, RJ, Brasil, 2, 3 e 4 de julho de 2009. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg5/anais/T8_0152_0630.pdf> Acesso em: 15 out 2012.

PENALVA, R. A. Q. **Estudo comparativo entre o estado da arte e o estado da prática em responsabilidade social corporativa na indústria do petróleo e gas**, 2008, 111f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008. Disponível em: <http://www.bdt.dncc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2008-08-21T120909Z1610/Publico/DISSERTACAO%20%20RITA%20PENALVA.pdf> Acesso em : 18 out 2012.

PONTES, L. C. S. **Cultura de segurança e suas implicações na prevenção de acidentes do trabalho**: estudo de caso em uma empresa do setor metalúrgico, 2008, 197f. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/banco_dissertacoes/160620091022077991.pdf> Acesso em: 22 ago. 2012.

RODRIGUES, V. F. **Relações de Trabalho em Unidades de Perfuração Marítima – Estudo de Caso com Ênfase em Trabalho em Turnos**, 2001, 168 f. Dissertação (Mestre em Administração) - Curso de Administração, Universidade de Alfenas,

Alfenas, 2001. Disponível em:
<<http://www.sindipetronf.org.br/Portals/0/Downloadinc2.pdf>>. Acesso em: 14/05/2010.

SILVA, T. T. R. **Considerações sobre os Aspectos Relacionados à Promoção à Saúde e Bem Estar no Local de Trabalho nos Últimos 20 anos.** In: VILARTA, R.; MONTEIRO, I; GUTIERREZ, G. (org). Qualidade de Vida: Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI. PES editorial, 2010. Disponível em:
<http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/evolucao/evolucao_cap19.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2012.

SOUZA, A. A. Perfil do homem offshore: aspectos relevantes nas relações no trabalho e familiares. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, ago. – dez., 1996. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Cad-pesq/arquivos/C03-art08.pdf>> Acesso em: 10 set 2012.

YATES, et al. Sentara Norfolk General Hospital: accelerating improvement by focusing on building a culture of safety. **Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety**, Oak Brook, IL, v. 30, n. 10, Oct., 2004.

Recebido em 10/03/2013
Versão final reapresentada em 22/04/2013
Aprovado em 22/05/2013