

**RISCOS EM ALTO MAR:
concepções e práticas sobre segurança no trabalhado offshore**

***RISK IN DEEP SEA:
perceptions and practices regarding safety in offshore work***

Daniela Riva Knauth

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Ondina Fachel Leal

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Resumo

O presente artigo tem por objetivo analisar a cultura de segurança de uma pequena empresa de navegação marítima que presta serviços a grandes empresas em plataformas marítimas, atividade esta denominada offshore. Os dados analisados foram coletados junto às equipes que compõem as tripulações das embarcações a partir de três técnicas. No caso estudado, embora a implantação de normas e medidas de segurança vise proteger os trabalhadores, o meio ambiente e o patrimônio da empresa, esta iniciativa faz pouco sentido para os membros das tripulações que permanecem por longos períodos embarcados em alto mar, uma vez que ela não dá conta do principal risco que é a própria natureza. Na perspectiva dos marinheiros, outro potencial de risco reside na situação de isolamento e confinamento que o tipo de trabalho impõe. Assim, as propostas de segurança no trabalho deveriam contemplar estratégias para minimizar os efeitos físicos e psicológicos atribuídos ao confinamento.

Palavras-chave: risco, cultura de segurança, trabalho, offshore

Abstract

This article examines the safety culture of a small maritime shipping company that provides services to a large offshore oil corporation. The data presented here were collected combining several investigation techniques. In the studied case, although the implementation of safety standards is designed to protect workers, the environment and the company assets, safety procedures make little sense for crew members, as they remain for long periods at sea, offshore, where in their own perceptions, the main risk is nature itself not the work process. From the perspective of the sailors, the potential risk lies in their situation of sea isolation and boat confinement that this offshore work requires. Therefore, the proposed safety work guidelines should include strategies to minimize physical and psychological outcomes attributed to their long period of isolation and confinement in the sea.

Keywords: risk, safety culture, work, offshore

As transformações na esfera do trabalho e mais particularmente seus impactos sobre as classes trabalhadoras foram analisados por autores como Hoggart (1975), Thompson (1987) e Hobsbawn (2008), entre outros. No Brasil, o processo de urbanização, e a consequente inserção da mão de obra rural em situações de trabalho urbano e industrial, produzem importantes impactos tanto na vida dos trabalhadores quanto nas empresas. Configura-se assim uma nova realidade sociocultural que tem sido denominada como cultura das *classes trabalhadoras urbanas* (Duarte, 1986). No caso brasileiro, vários estudos foram produzidos, a partir de perspectivas sócio-antropológicas, sobre o mundo do trabalho e suas transformações, cite-se como exemplos Lopes, 1978; Minayo, 1986 e 2004; Duarte, 1987 e 1999; Eckert, 1993; Guimarães, Argier e Castro, 1995.

Duarte (1999), ao analisar os trabalhadores da pesca, demonstra a passagem entre um momento de pequena produção para o de uma inserção dos pescadores na esfera de produção capitalista. O autor chama atenção sobre como o pescador transforma-se em um “operário da produção do pescado”. A identidade de pescador permanece, contudo, um elemento fundamental da identidade masculina e local.

Minayo (2004), por sua vez, analisa a reestruturação do processo produtivo brasileiro a partir da privatização da Companhia Vale do Rio Doce. De acordo com a autora, esta reestruturação produtiva tem seu auge, no Brasil, na última década do século 20 e se caracteriza pela “radicalização da automação, da informatização dos controles e a introdução dos métodos e técnicas de flexibilização da organização do trabalho” (Mynaio, 2004, p. 42).

A intensificação do capital impõe novas exigências de especialização, complexificação da organização do trabalho, mudança no ritmo de trabalho e produção, socialização a novos riscos, juntamente com todo um novo padrão de gestão e de controle de qualidade e segurança que vão exigir, por sua vez, mudanças importantes no estilo de vida dos trabalhadores. Trabalhos mais recentes, como o de Lopes (2004), chama atenção para um processo de ‘ambientalização’ dos conflitos sociais, que desloca da relação capital-trabalho o foco do embate de classes. Ciocari (2012), na perspectiva de estudo sobre percepção de risco entre mineiros, vai analisar como o enfrentamento cotidiano do perigo a que estão sujeitos os trabalhadores passa a ser um eixo ordenador da identidade social do grupo.

Os riscos implicados nos diferentes processos de trabalho têm, nos últimos anos, recebido especial atenção por parte das empresas, visto que as legislações, tanto no nível nacional quanto no nível internacional têm estabelecido diretrizes de procedimentos de segurança, bastante específicas e rigorosas, a serem adotados na esfera do trabalho. No caso do Brasil, as **normas regulamentadoras de segurança**, as assim chamadas NRs, são elaboradas e monitoradas pelo Ministério do Trabalho; elas são parte da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1978 e, portanto, regem o processo de trabalho no que refere à segurança e saúde do trabalhador. Estas normas estão em conformidade também com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral vinculada à

Organização das Nações Unidas, da qual o Brasil é signatário. As penalidades estabelecidas para as empresas que não cumprirem estas normas, particularmente no caso de acidentes de trabalho e acidentes envolvendo questões ambientais, concorrem também para que as preocupações com a segurança ganhem destaque dentre os aspectos gerenciais de uma empresa. Além de regulamentações e penalidades relacionadas à gestão do risco pelo Estado, em princípio preocupado com o custo social do processo produtivo, os riscos envolvidos no processo produtivo, sejam eles com consequências sociais ou uma ameaça ao capital, podem ser tão significativos ao ponto de inviabilizar a própria produção. Ou seja, o risco, hoje, independentemente mesmo de regulamentação rigorosa pelo Estado, é, de fato, preocupação central das empresas, pois tem potencial de afetar a produção e o lucro.

Contudo, se para as grandes corporações, sobretudo multinacionais, a implantação das regras de segurança segue uma trajetória de crescente priorização com investimento consistente na redução dos riscos no processo de trabalho, respondendo às mencionadas diretrizes nacionais e internacionais, para as pequenas empresas estas regras são uma novidade e, não raro, motivo de resistência, pois o investimento em segurança pode representar um investimento financeiro expressivo. No caso específico que focaremos aqui, trata-se de empresas de transporte que prestam serviços a grandes empresas com *sites* em plataformas marítimas na região da baía de Campos, litoral fluminense. O sistema de trabalho, que envolve diferentes atividades, mas todas elas caracterizadas por não serem em 'terra firme', denomina-se *offshore*. A observância de regras de segurança e saúde, bem como um sistema moderno de gestão de segurança, são um pré-requisito para qualquer empresa que atue nesta área, ainda que seja uma pequena empresa, pois as regras e as exigências são feitas à empresa principal e será de responsabilidade desta os riscos e acidentes de todas as empresas terceirizadas que prestam serviço a ela. Ou seja, o domínio deste sistema de gestão de risco é hoje um pré-requisito para a entrada de uma pequena empresa no mercado de trabalho. É aqui que se situa este estudo, em uma pequena empresa de navegação, que tem como trabalhadores marinheiros tradicionais, em geral, advindos do setor pesqueiro, onde trabalhavam de forma autônoma em seus próprios barcos. Ou seja, trabalhadores que tiveram seu aprendizado e competência laboral forjada em uma relação de trabalho onde ele próprio determinava o quanto estava disposto a expor-se aos perigos e onde uma intimidade com a natureza, o mar, as marés, as intempéries é o seu grande capital. Este embate entre as condições nas quais esta competência de marinheiro foi adquirida e um novo aprendizado no qual tem que submeter-se a normas e regulamentações que referem um risco invisível, pois se trata de uma equação técnica de prevenção e evitação de perigo antes mesmo que este se apresente, é o que este trabalho busca analisar.

Antropologia e cultura de segurança

Tradicionalmente, as questões de segurança no trabalho são delegadas,

prioritariamente, a duas áreas profissionais: engenharia e medicina. A primeira caberia a gestão dos maquinários, processos e instrumentos envolvidos no trabalho, ao passo que a medicina se encarregaria de mitigar e monitorar os riscos para a saúde envolvidos na atividade de trabalho. Outra área que, mais recentemente, tem se ocupado desta questão é a psicologia, cuja função é não apenas a de monitorar os fatores de ordem psicológica implicados no trabalho, mas, sobretudo, de ‘estimular’ a adoção de práticas seguras, de mudança de comportamento, a partir de um referencial teórico behaviorista.

A participação da Antropologia neste cenário é bastante recente e se dá a partir do conceito de **cultura de segurança**, já que cultura *per se* é por excelência o objeto da Antropologia (Grote e Kunzler, 2000; Hopkins, 2006). Entende-se por cultura de segurança as representações dos trabalhadores sobre os riscos e perigos implicados no processo de trabalho, bem como as práticas adotadas frente a estes. O conceito de **cultura de segurança** surge no século 20, no final da década de 1980, após o acidente nuclear na usina de Chernobyl. Este conceito é introduzido pelo grupo encarregado de analisar o acidente, o International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG) (Report 1986) sob os auspícios da International Atomic Energy Agency (IAEA). O conceito traz uma nova perspectiva para a análise de processos que envolvem alto potencial de risco, considerando, para além das questões técnicas, o contexto das relações sociais, as interações entre os diversos atores, os valores, a dinâmica de negociação de significados estabelecidos e compartilhados nas práticas sociais.

Embora a participação da Antropologia nas questões relativas à gestão do risco no ambiente de trabalho seja recente, Mary Douglas (1966) já destacava o caráter cultural da noção de perigo. Em estudos mais recentes, a autora incorpora a discussão da noção de risco e propõe que “risco pode ser visto como *conhecimento* sobre o futuro e como um *consentimento* sobre as mais desejáveis perspectivas” (Douglas; Wildavsky 1982, p. 5). A percepção de risco é um processo social e todas as sociedades dependem de uma combinação entre confiança e medo, no entender de Douglas. Os diferentes princípios sociais que guiam o comportamento afetam o nosso julgamento sobre aqueles perigos que devem ser mais temidos e que riscos valem a pena tomarmos. Segundo a autora, em uma dada sociedade, “se expor ao risco ou ter aversão ao risco, medos ou confianças compartilhadas são parte do diálogo sobre formas de organizar as relações sociais” (Douglas; Wildavsky 1982, p. 8). Para Mary Douglas, o que precisa ser explicado é como as pessoas concordam em ignorar a maioria dos perigos potenciais que as cercam e com os quais interagem e se concentram em apenas alguns aspectos daquilo que identificam como perigo: “Riscos aceitáveis são uma questão de julgamento e nos dias de hoje, julgamentos diferem” (Douglas; Wildavsky 1982, p. 8).

Beck (1992) e Giddens (1998), discutindo a nova ordem social, pós o período chamado modernidade, propõem que a característica desta nova fase é a consciência das incertezas e consequências do modelo industrial de produção. Há uma busca de segurança

e, ao mesmo tempo, uma permanente desconfiança em relação ao outro, isto é, há uma tentativa permanente de identificar e prever o ‘imprevisível’ e ‘incerto’. Segundo Bernstein (1997, p. 2), “a capacidade de definir o que poderá acontecer no futuro e de optar entre várias alternativas é central às sociedades contemporâneas”. É neste sentido que estes autores caracterizam a sociedade do capitalismo tardio como uma **sociedade do risco**. O argumento de Giddens (1998) é que a época atual, identificada como a ‘sociedade do risco’ é perpassada pelo risco tecnológico, caracterizada por uma ‘baixa probabilidade de alto-risco’ e isto teria levado a emergência de um *ethos* do risco, ao desenvolvimento de uma identidade de risco coletiva e a formação de comunidades unidas pelo aumento de vulnerabilidade ao risco. Giddens chama atenção para a reconfiguração nas formas pelas quais o risco é identificado, avaliado, comunicado e gerenciado. Na sociedade contemporânea, risco passa a ser uma experiência social continuada de viver em um ambiente de ameaças. Aquilo que Giddens, Beck e Lash (1997) chamam de *ethos* do risco, caracterizado por um forte sentimento de incerteza e insegurança, tornou-se o grande catalisador das transformações sociais.

Tendo esta discussão como pano de fundo, o presente trabalho se propõe a analisar a cultura de segurança de uma organização a partir das práticas e representações dos trabalhadores que exercem sua atividade profissional embarcados em alto mar.

Metodologia

A presente investigação, de abordagem antropológica, contemplou as equipes que trabalham *offshore*, a assim chamada *guarnição*, e, em menor número, os trabalhadores que atuam em terra fornecendo apoio logístico aos marinheiros. Foram privilegiadas três técnicas de coleta de dados: observação, grupo focal e aplicação de questionário. As observações foram realizadas nas reuniões de pré-embarque e nos momentos de conversa informal com membros das guarnições.

A técnica de grupo focal consiste, basicamente, em uma entrevista em grupo que tem um foco como eixo de discussão. O grupo é mediado por dois pesquisadores que propõem um tema (*foco*) e conduzem a dinâmica da discussão, a partir de um roteiro previamente elaborado. A técnica de grupo focal requer que os grupos sejam homogêneos, não comporte indivíduos hierarquicamente diferenciados sendo que, importa ressaltar, o que é proposto é sempre a discussão de *opiniões* em oposição a dados pessoais e depoimentos de experiência de vida (Victoria; Knauth; Hassen, 2000).

Foram realizados seis grupos focais, quatro com as equipes que trabalham em *offshore*, um com marinheiros que trabalham no porto e um com os funcionários que atuam no setor administrativo da empresa. Cada grupo focal contou com oito ou nove participantes, totalizando cinquenta marinheiros. Todos os encontros foram gravados, perfazendo cerca de doze horas de gravação. Em várias situações houve oportunidade de conversas informais com os marinheiros, sobretudo no intervalo dos grupos focais, quando

então foi possível a complementação dos dados.

Complementando as informações, foram aplicados dois questionários: um nas guarnições das embarcações e um no pessoal de terra. Responderam ao questionário 39 membros das equipes que trabalham embarcadas, sendo que destes 12 eram parte do comando e 27 eram marinheiros e cozinheiros. O questionário específico para o pessoal de terra foi respondido por oito participantes do grupo focal.

Em termos das características sócio-demográficas dos entrevistados a maioria é casada ou mora junto com uma parceira e possui um ou mais filhos. Quanto à religião, chama atenção o número de evangélicos (14), que ultrapassa o número dos que se declaram católicos praticantes (10). E apesar de ainda prevalecer uma baixa escolaridade entre os entrevistados, visto que 13 dentre eles possuem apenas Ensino Fundamental completo ou incompleto, observa-se uma tendência de aumento da escolarização (12 declaram possuir Ensino Médio completo e 3 disseram possuir Nível Superior).

A profissão de marinheiro é, para grande parte dos entrevistados, uma opção, que percebem como mais ou menos 'natural', visto que já faz parte de uma trajetória de vida. A maioria destes marinheiros é proveniente da região pesqueira e se dedicava a pesca ou provém de famílias de pescadores que, com a descoberta relativamente recente de petróleo nesta baía e o estabelecimento e intensificação do trabalho de prospecção petrolífero na região, optaram pelo trabalho em uma empresa de navegação marítima offshore. Outra parte dos tripulantes atuou durante anos na marinha mercante, especialmente no setor comercial. Neste sentido, os trabalhadores estudados valorizam essa experiência no mar, a bordo de diferentes tipos de embarcações e ocupando variadas posições nas guarnições. Valorizam a identidade de **marinheiro** e o tipo de lide e competência exigido por **estar** no mar. Uma parcela menos expressiva dos entrevistados refere estar nesta profissão 'por necessidade', e justificam a 'escolha' em razão dos salários maiores praticados na profissão quando comparados com outras funções. Em geral, há grande orgulho em **ser** marinheiro. Mais de 90% dos entrevistados declara sentir-se orgulhoso da profissão que exerce.

As relações entre os membros da tripulação

O cotidiano das equipes que trabalham embarcadas consiste em passar aproximadamente 28 a 30 dias em alto mar, confinados no espaço de uma pequena embarcação e convivendo com uma tripulação de 10 a 14 pessoas, também designada de *guarnição*. As equipes são formadas exclusivamente por homens, com uma hierarquia forte demarcada pelas funções ocupadas: comandante, imediato, chefe de máquinas, marinheiros e cozinheiro. Dentro deste contexto, o relacionamento entre os diferentes membros da equipe é um elemento fundamental nas questões de segurança.

A maioria dos entrevistados, tanto na situação de grupo quanto no questionário, considera que há um bom relacionamento entre os membros da guarnição. Referem que

o fato de conviver durante vários dias em um espaço pequeno faz com que acabem se conhecendo bem e, em várias situações, tornam-se amigos, mesmo fora dos períodos de trabalho. Foram vários os relatos de visitas entre membros de uma mesma embarcação que moram próximos ou ainda os relatos de ajuda a um colega de trabalho nos períodos de folga (por exemplo, levar um colega que não está bem de saúde ao médico). Até os problemas de ordem pessoal, tal como doença de um familiar ou mesmo dificuldades econômicas, são compartilhados entre os colegas de trabalho.

O comando (comandante, imediato e chefe de máquinas), de uma forma geral, é bastante respeitado pelas tripulações. Há uma deferência especial ao se dirigir a estas pessoas e, quando elas assumiam a palavra nas discussões, havia, por parte dos demais, uma posição de escuta. A experiência parece ser um grande valor para o grupo e motivo de respeito. Além da experiência e da competência exigida na função de comando, fica claro que outras características pessoais são necessárias para desempenhar a função de comando, tais como carisma, liderança, capacidade de tomada de decisão, ser justo. Qualidades estas que vão sendo forjadas pela trajetória pessoal do comandante e no cotidiano de trabalho, em uma dinâmica do 'mandar e ser mandado', na avaliação a *posteriori* do 'acerto' e da 'justeza' das decisões tomadas, enfim, no reconhecimento pela guarnição da autoridade de comando.

No caso das embarcações, o comandante é também o responsável pelas questões de segurança do grupo. Cabe a ele avaliar riscos cotidianamente, no isolamento da embarcação em alto mar, e determinar se o serviço solicitado pode ser executado em condições seguras. De acordo com os entrevistados, a maior parte dos comandantes escuta também a opinião dos demais membros da tripulação para tomar suas decisões. Esta 'escuta' é muito valorizada pelo grupo e é também um momento em que o comandante reconhece méritos individuais e define interlocutores qualificados. O não reconhecimento da capacidade dos demais colocaria em risco sua própria posição de liderança. E mesmo quando avaliavam situações concretas, como por exemplo, uma recusa de execução de uma determinada tarefa, os entrevistados reconhecem que foi a decisão certa no sentido de preservação da segurança da embarcação e de seus tripulantes. É neste contexto que a maioria dos entrevistados acredita que o comandante, em uma situação de emergência, tomará a decisão adequada. No entanto, os entrevistados expressam também uma posição crítica em relação a determinadas tripulações e comandantes no sentido de erros cometidos ('manobras erradas') ou falta de experiência na função específica de atividades *offshore*.

Implementação da segurança no trabalho

Os esforços da empresa estudada para se adequar às normatizações de segurança são percebidos pelos entrevistados particularmente a partir da disponibilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs) e da criação do setor de segurança no trabalho. Como parte das estratégias de segurança da empresa, foram implantados ainda

reuniões pré-embarque e **diálogos de segurança** a bordo (denominados “Cinco minutos de segurança”). Estes dois momentos também são reconhecidos pelos entrevistados como expressão da preocupação da empresa com segurança. Contudo, há críticas em relação a estas duas estratégias: a primeira porque implica em um dia a mais de trabalho, uma noite a mais fora de casa; e a segunda, porque não está diretamente relacionada ao trabalho no barco, mas é baseada na leitura de normas gerais de segurança.

A partir do trabalho de campo, especialmente das observações, foi possível constatar que há uma grande dificuldade de compreensão, por parte das guarnições, dos conceitos e materiais apresentados nas reuniões de pré-embarque. NRs (Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho), NORMAM (Normas da Autoridade Marítima), siglas e conceitos referidos com frequência nas instruções de segurança e reuniões de pré-embarque, são termos com os quais a grande maioria dos entrevistados não está habituada. São percebidos como questões de ordem formal, com pouca ou nenhuma relação com o cotidiano do trabalho no qual estão inseridos. O uso continuado de siglas reproduz uma abstração que fica longe do dia a dia e da tradição do trabalho embarcado, diferente de um trabalho fabril, no qual a introdução de normatividade de segurança não é tão recente. Esta pouca familiaridade com as normas de órgãos regulamentadores pode ser a razão que levou uma parcela significativa dos entrevistados a considerar que as reuniões de pré-embarque tenham pouca influência em termos de prevenção de novos acidentes.

Soma-se a isto o fato de que as reuniões de pré-embarque, coordenadas pelo responsável pela segurança na empresa, utilizam uma metodologia expositiva (com projeção em *PowerPoint*) e alguns vídeos que reproduzem situações de risco muito distantes do contexto do trabalho *offshore*. Um dos vídeos utilizados, por exemplo, reproduzia uma situação de risco em uma autoestrada, com um automóvel de passeio.

É apenas nas situações em que as questões de segurança são trazidas para uma realidade mais próxima a dos entrevistados, como os relatos de acidentes envolvendo embarcações e vazamento de óleo, que se observa um maior interesse das tripulações em discutir os casos, apresentar possíveis soluções para os problemas, identificar os ‘erros’ e fatores que poderiam ter concorrido para o acidente ou incidente.

A elaboração de procedimentos de segurança específicos da empresa para as diferentes tarefas realizadas a bordo é recente e, no momento da pesquisa, ainda se encontrava em desenvolvimento. Contudo, pelos dados, é possível identificar que há uma baixa adesão aos procedimentos operacionais a bordo. Os **procedimentos**, em geral, não são lidos, ou quando o são é apenas após algum evento marcante – acidente ou incidente. A percepção dos entrevistados é de que a experiência e a familiaridade com as tarefas cotidianas são a garantia para execução, de forma adequada e segura, das atividades em alto mar. A valorização da prática e da experiência se sobrepõe às normatizações e à formalização escrita dos procedimentos.

Mas apesar de valorizarem a experiência na execução das tarefas, uma parcela

significativa dos entrevistados referiu ter recebido pouco treinamento para as diferentes tarefas que deve executar. A principal estratégia utilizada para suprir esta carência é o aprendizado com um colega mais experiente, uma espécie de *coaching* que o próprio grupo providencia para os novatos na função. Os treinamentos mais sistematizados são, contudo, reconhecidos pelos entrevistados como momentos importantes de aprendizado, sobretudo se se apresentarem como práticos e exigirem a participação do grupo. Foi mencionado como exemplo o treinamento para vazamento de óleo, recebido recentemente pelo grupo.

Uma das áreas identificadas pelos entrevistados como prioritária para treinamento é justamente a de emergência, particularmente no que diz respeito a incêndio e emergências de saúde. Grande parte dos entrevistados não se sente capacitada para enfrentar uma situação de emergência. Identificam que tanto a tripulação quanto a embarcação não tem recursos para fazer frente a situações de emergência. Na concepção dos membros das guarnições, o principal recurso com o qual podem contar nas situações de emergência é o socorro por parte das plataformas marítimas. Contudo, reconhecem que estas solicitações de socorro nem sempre são atendidas pelas plataformas, visto que há também normas que definem estes procedimentos.

Organização do trabalho

O trabalho *offshore*, especialmente em razão de exigir a permanência na embarcação por um período de 28 dias, em num espaço bastante restrito, é considerado por todos os entrevistados como muito estressante. Apesar de existir um sistema de organização do trabalho por turnos, para cada dia de trabalho, há um reconhecimento generalizado de que os períodos de descanso de fato são poucos, seja em função do barulho do motor, das condições do tempo, ou da falta de espaço e falta de conforto das acomodações. De qualquer maneira, em qualquer situação de emergência, intempérie, ou em que haja necessidade de intensificar o trabalho, quando atividades específicas junto às plataformas são requeridas, todos serão chamados a trabalhar. A noção mesmo de turno ou de horário de trabalho, ou um tempo de não-trabalho, fica comprometida neste tipo de atividade offshore.

O tamanho da tripulação, definido e limitado por sua vez pelo tamanho da embarcação, é visto como um dos fatores que gera sobrecarga de trabalho. A percepção de uma sobrecarga de trabalho não pode ser dissociada do estresse do confinamento e das dificuldades identificadas pelos tripulantes para manter seu período de repouso, como já mencionado.

Percepção de risco

Apesar do trabalho *offshore* ser considerado de alto risco, especialmente para os trabalhadores que permanecem em pequenas embarcações e não em plataformas marítimas,

os entrevistados, quando questionados sobre os riscos implicados no trabalho, identificaram situações bastante genéricas, fazendo pouca referência a tarefas específicas, tais como manobras, manuseio de cabos e mangotes, manuseio de produtos químicos. A valorização da prática e da experiência é um dos fatores que contribui para que os entrevistados tenham dificuldade em perceber e identificar as situações de risco e perigo mais específicas às quais estão expostos.

Os principais riscos do trabalho, identificados pelos diferentes membros das tripulações entrevistados, estão relacionados a quatro aspectos: 1) condições meteorológicas e de marés ('mau tempo' e 'condições do mar'); 2) problemas de relacionamento entre os membros da equipe (comandante, desunião, confinamento com pessoas que não conhecem); 3) comportamentos inadequados por parte de algum tripulante (preguiça, falta de atenção, 'relaxamento', falta de higiene) e 4) pouca experiência na atividade.

Os riscos da atividade são minimizados diante do desconforto produzido pelo longo tempo de afastamento da família, agravado pelas dificuldades e limitações de comunicação entre os embarcados e as respectivas famílias, no período em que estão em alto mar. Esta é a principal dificuldade identificada pelos entrevistados em relação ao trabalho *offshore*. Os riscos implicados no trabalho podem ser, em certo sentido, controlados através da experiência, ao passo que o confinamento e as saudades da família são fatores que aumentam em importância com o transcorrer do tempo em cada período de trabalho. É neste sentido que os entrevistados identificam que os últimos dias de trabalho são, justamente, aqueles em que os riscos são também maiores.

Minimizar não significa a não identificação dos riscos, mas eles são pensados como secundários quando, na perspectiva dos marinheiros, o afastamento por longo período e as condições de trabalho toma a centralidade de suas preocupações. É preciso dizer que, se por um lado, há uma queixa quanto ao isolamento por período prolongado, há também uma recomendação e normatividade dos órgãos governamentais no sentido de que o período de embarque para trabalho *offshore* não deve ultrapassar 14 dias, com 14 dias de folga. No entanto, as negociações dos sindicatos que representam estes tripulantes, com o apoio destes, têm conseguido manter o período mais longo, alegando negociações anteriores à norma dos 14 dias. Como o tempo de folga é igual ao tempo no mar, os tripulantes dizem preferir também um período de folga mais longo em terra, o que permite, em alguns casos, assumir outras atividades remuneradas, como trabalhos de pesca, trabalho eventual na construção civil etc.

Outras questões que tem efeito direto sobre a dinâmica e as concepções de segurança do grupo de marinheiros estão relacionadas à própria identidade de marinheiro e ao tipo de atividade que define o ofício. O enfrentamento dos **perigos do mar**, o enfrentamento da natureza e das intempéries significa ser marinheiro. Este, no entender dos homens, é um trabalho no qual o risco é constituinte da atividade e o enfrentamento do risco é condição desta modalidade de trabalho e da própria identidade do marinheiro. No entanto, a cautela

nas decisões do comando é sempre vista com muita positividade, pois “a natureza tem que ser respeitada”, no sentido, aqui, de que é preciso se submeter a seus desejos. Ao reconhecer os limites que um mau tempo impõe a eventuais tarefas, a exigência de uma mudança de rota ou mudança de escala é percebida como demonstração de sabedoria e experiência.

A noção de que nada pode ser feito para controlar a natureza faz com que esta seja, de fato, identificada como o maior risco do trabalho que exercem. Outros procedimentos de segurança, de identificação de perigos e ações preventivas, requeridas pelas normas técnicas relativas ao cotidiano do trabalho no barco, tais como a manipulação de cargas perigosas, procedimentos de embarque e desembarque, uso de equipamentos de proteção individual, entre outros, perdem a importância quando a questão maior é percebida como apenas o enfrentamento do mar.

Considerações finais

A crescente preocupação com a segurança no ambiente de trabalho, expressa pela legislação trabalhista nacional e pelas regulamentações internacionais, produz efeitos concretos sobre o cotidiano de trabalho. Contudo, estes efeitos nem sempre são percebidos pelos trabalhadores como positivos e nem como reduzindo de fato os riscos implicados no processo de trabalho. Há, muitas vezes, uma não correspondência entre os riscos priorizados tecnicamente pelas normas e regulamentações e aqueles identificados pelos próprios trabalhadores.

No caso estudado, embora a implantação de normas e medidas de segurança no trabalho *offshore* tenha por objetivo proteger os trabalhadores, o meio ambiente e o patrimônio da empresa, esta iniciativa faz pouco sentido para os membros das tripulações que permanecem por longos períodos embarcados em alto mar, uma vez que ela não dá conta do principal risco que é a própria natureza. Isto não significa que os marinheiros não queiram exercer seu trabalho de forma segura, contudo, a legitimidade das normas e dos procedimentos deve ser construída a partir dos valores presentes no grupo, no qual se destacam, principalmente, o respeito à natureza e a valorização da experiência e da prática. Como demonstra Duarte (1999), já faz parte da identidade de trabalho no mar – seja de pescador, seja de trabalho em embarcações – a habilidade para o enfrentamento da ‘natureza’ e de seus aspectos de imprevisibilidade, que opõe o trabalho no mar ao trabalho na terra.

Na perspectiva dos marinheiros, outro potencial de risco reside justamente na situação de isolamento e confinamento na embarcação que o tipo de trabalho impõe. Desta forma, as propostas de segurança no trabalho deveriam contemplar estratégias para minimizar os efeitos físicos e psicológicos atribuídos ao confinamento. Assim, seriam medidas de prevenção de possíveis acidentes a adequação do ambiente da embarcação e dos equipamentos de forma a proporcionar melhores condições de repouso e lazer, bem

como amenizar o afastamento dos familiares por meio do aprimoramento das formas de comunicação entre a embarcação e a terra.

As discussões empreendidas neste artigo buscam não apenas explorar as concepções de risco dos trabalhadores envolvidos em uma atividade profissional específica, mas também instigar a participação dos antropólogos na discussão sobre segurança no trabalho, visto que, como procuramos demonstrar, a compreensão da cultura de segurança do grupo é um elemento fundamental para a efetiva implantação das normas e regulamentos de saúde e segurança no trabalho.

Referências

- BAXTER, Jamie; GREENLAW, Kristine. Explaining perceptions of a technological environmental hazard using comparative analysis. **The Canadian Geographer / Le Geographe Canadien**, v. 49, n. 1, 2005, p. 61-80.
- BECK, Ulrich.; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. Trad. Magda Lopes. São Paulo: Editora da Unesp, 1997.
- BECK, Ulrich. **Risk Society: Towards a New Modernity**. London: Sage, 1992.
- BERNSTEIN, Peter L. **Desafio aos Deuses: a fascinante história do risco**. Trad. Ivo Korytowski. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- CIOCCARI, Marta. Sob o cotidiano de riscos: Narrativas sobre medo e perigo numa comunidade de mineiros de carvão. **Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, v. 11, n. 31, p. 89-124, abr. 2012. Disponível em: <<http://www.cchla.ufpb.br/rbse/CioccariArt.pdf>> Acesso em: 20 out. 2012
- DOUGLAS, Mary; WILDAVSKY, Aaron. **Risk and Culture**. Berkeley: University of California Press, 1982.
- DUARTE, Luiz Fernando D. De bairros operários sobre cemitérios de escravos. Um estudo de construção social de identidade. In: LOPES, José Sérgio L. (org.). **Cultura e identidade operária**. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ/ Marco Zero, 1987.
- _____. **As redes do suor**. A reprodução social dos trabalhadores da pesca em Jurujuba. Niterói: EdUFF, 1999.
- ECKERT, Cornelia. Memória e identidade, ritmos e ressonâncias da duração de uma comunidade de trabalho: mineiros de carvão. **Cadernos de Antropologia**, Porto Alegre, n. 11, 1993.
- GIDDENS, Anthony. Risk Society: The Context of British Politics. In: FRANKLIN, J. (ed.). **The Politics of Risk Society Order**. Cambridge: Polity Press, 1989.
- GROTE, Gudela; KUNZLER, Catherine. Diagnosis of safety culture in safety management audits. **Safety Science**, v. 34, n. 1, 2000, p. 131-150.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio; ARGIER, Michel; CASTRO, Nadya A. **Imagens e identidades do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1995.
- HOBBSAWM, Eric. **Mundos do Trabalho**. Novos estudos sobre história operária. Trad. Waldea Barcellos e Sandra Bebran. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- HOGART, Richard. **As utilizações da Cultura: aspectos da vida cultural da classe trabalhadora**. Porto: Editorial Presença, 1973.
- HOPKINS, Andrew. Studying Organisational Cultures and their Effects on Safety. The National Research Centre

for Occupational Health and Safety Regulation. In: **International Conference on Occupational Risk Prevention**. Seville, May 2006. Disponível em: <http://efcog.org/wg/ism_pmi/docs/Safety_Culture/Hopkins_studying_organizational_culture.pdf> Acesso em : 20 out. 2012

LOPES, José Sérgio L. (org.). **A ambientalização dos conflitos sociais**: participação e controle público da poluição industrial. Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2004.

_____. **O vapor do diabo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

MINAYO, Maria Cecília de S. **Os homens de ferro**: estudo etnográfico sobre os trabalhadores da Vale do Rio Doce em Itabira. Reio de Janeiro: Dois Pontos, 1986.

_____. **De ferro e flexíveis**: marcas do Estado-empresário e da privatização na subjetividade operário. Rio de Janeiro: Garamont, 2004.

VICTORA, Ceres G.; KNAUTH, Daniela Riva de.; HASSEN, Maria de Nazareth A. **A Pesquisa Qualitativa em Saúde**: Uma Introdução ao Tema. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.

Recebido em 15/09/2012

Aprovado em 01/10/2012

