

1. INTRODUÇÃO

O Setor marítimo brasileiro atravessou nos últimos anos inúmeras adversidades, desde embarcações que operavam com navios antigos até dificuldades em manter os marítimos a bordo. A ausência de uma visão estratégica aliada à falta de adoção de políticas objetivas pode ter contribuído para compor o quadro caótico. Esse cenário cruel dos tempos remotos aos poucos vai se modificando e a indústria naval brasileira sai da estagnação de outrora e vislumbra uma nova conjectura.

Na atualidade o panorama sinaliza para novos contornos. O ressurgimento da construção naval passou a oferecer perspectivas de crescimento da marinha mercante no Brasil, contribuindo também para a geração de novos postos de trabalho. Essa iniciativa do governo tem ajudado a promover o aceleração da economia interna e a tendência é atrair novos investidores mundiais.

Com os investimentos estratégicos governamentais neste segmento da economia brasileira, subsidiados pela taxaço de impostos específicos, destinados à renovação da frota nacional e ao ensino profissional marítimo, se evidencia a necessidade de reestruturar outra área estratégica que é a gestão de pessoas. Neste século as pessoas são elementos alavancadores de resultados na ótica da moderna administração.

Para fazer face às oportunidades desta área emergente, é imprescindível repensar os modelos atuais de processos de trabalho do pessoal embarcado visando melhorar à qualidade na prestação de serviços prestados. Nesse sentido, faz-se mister que esse novo desenho contemple diretrizes que ofereçam também uma melhor condição de vida a bordo.

A busca por melhores resultados exige a elaboração de propostas que enfoquem a formulação de políticas estruturantes. Assim, o fato de rever a modelagem da estrutura e dos macroprocessos de atividades do trabalhador marítimo brasileiro é uma realidade

cada vez mais presente nas tomadas de decisões empresariais. Este plano deve abordar as características do trabalho a bordo contemplando o cenário do mercado de trabalho marítimo que na maioria oferece condições precárias a bordo.

A escassez de programas que proporcionem qualidade de vida para o pessoal embarcado influencia na qualidade da prestação de serviços. Esses programas são economicamente viáveis e já se constituem em uma realidade estratégica inserida nas metas organizacionais de empresas que vislumbram atingir índices cada vez maiores de produtividade e lucratividade.

O trabalho no mar por sua complexidade e especificidade repercute no comportamento do homem embarcado. A exposição a uma jornada prolongada de trabalho, o isolamento familiar e social, acarretam danos muitas vezes irreparáveis a saúde desse trabalhador comprometendo sua produtividade. Quando houver investimento na sua qualidade de vida esses danos decorrentes da elevada carga de responsabilidade e convivência com riscos individuais e coletivos serão reduzidos.

Diante das considerações, buscou-se com a realização deste estudo responder aos seguintes questionamentos:

- Como melhorar as condições de trabalho embarcado e promover maior produtividade?
- O que fazer para elaborar programas efetivos direcionados a saúde e qualidade de vida do pessoal embarcado?

Visando uma redefinição desse contexto, se faz necessário aprofundar essa discussão estabelecendo mecanismos minimizadores dos problemas atualmente enfrentados pelo trabalhador embarcado.

A busca de conhecimentos proporcionará o embasamento necessário para a implantação de propostas concretas de trabalho que contemplem melhorias ambientais, qualidade de vida, facilitando o aprimoramento profissional.

Esse estudo não implicará em testagem de relações, por tratar-se de uma análise

qualitativa e descritiva. Deste modo, optou-se, com base em Vergara (2000), por não levantar hipóteses.

Estabeleceu-se a suposição que a análise do contexto, permitiria:

- detectar a existência de programas de saúde e qualidade de vida de trabalhadores embarcados.
- desenvolver novos modelos de dimensionamento, objetivando a expansão e aperfeiçoamento de programas de saúde e qualidade de vida dessa população específica;
- identificar possíveis falhas na elaboração de programas de saúde e qualidade de vida de trabalhadores embarcados no segmento offshore.

Visando uma realização adequada do estudo, optou-se pelos seguintes caminhos metodológicos:

- adotar um suporte teórico no intuito de integrar conceitos, e
- referenciar as propostas teóricas e as realidades empíricas no contexto brasileiro.

Considerando esse percurso teórico e metodológico, indagando como acontecem os programas de saúde e qualidade de vida nas embarcações brasileiras e em particular no segmento offshore brasileiro, organizou-se o estudo do seguinte modo:

Desenvolveu-se o referencial teórico, enfocando a abordagem sistêmica da administração e sua importância para a obtenção de resultados nos processos de elaboração, desenvolvimento e acompanhamento de programas de saúde e qualidade de vida no segmento. Fez-se referência aos conceitos básicos para o tratamento da questão saúde e qualidade de vida no trabalho. Em seguida, dissertou-se acerca do trabalho na marinha mercante, formação profissional marítima e o trabalho embarcado. Para concluir essa seção, optou-se em estudar minuciosamente as características do trabalho embarcado no intuito de viabilizar a elaboração de programas voltados para a realidade

dessa população.

Após conclusão do referencial teórico, abordou-se a metodologia adotada para o desenvolvimento da pesquisa, registrou-se o método e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

Finalmente, procurou-se descrever os aspectos relevantes dos programas desenvolvidos por empresas de navegação brasileiras.

2. DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Proporcionar uma reflexão acerca dos programas que visem à promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores que operam embarcados no segmento offshore brasileiro.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 - Identificar os programas em desenvolvimento nesse segmento no Brasil;

2.2.2 – Detectar os fatores que otimizam a elaboração desses programas;

2.2.3 - Estabelecer subsídios teóricos para desenvolvimento de propostas

voltadas para a elaboração de programas de saúde e qualidade de vida

do trabalhador marítimo embarcado no segmento offshore brasileiro

Adotou-se para pautar esse trabalho monográfico, o referencial teórico da abordagem sistêmica da administração, considerando sua importância para estruturação de programas organizacionais constituídos de componentes dispostos a alcançar objetivos específicos e que visem à consecução das metas globais da empresa.

No intuito de aprofundar o assunto em epígrafe, fez-se uma revisão conceitual acerca da Teoria dos Sistemas.

Claude Lévi-Strauss (citado por CARVALHO e NASCIMENTO, 2002, p. 2 afirmava:

“uma estrutura oferece um caráter de sistema, constituindo em elementos combinados de tal forma que qualquer modificação num deles implica uma modificação de todos os outros”.

Para Daft (1999, p.32), algumas idéias utilizadas na teoria dos sistemas causaram um grande impacto na forma de pensar dos administradores. Estas idéias incluem os conceitos de sistema aberto e fechado, entropia, sinergia e subsistemas independentes. Considerando essa perspectiva, os sistemas abertos devem interagir com o ambiente para sobreviver, enquanto que os sistemas fechados não precisam. Ele acrescenta que:

“Na perspectiva clássica da ciência da administração, as empresas são frequentemente consideradas sistemas fechados. Na perspectiva da ciência da administração, as suposições do sistema fechado a ausência de distúrbios externos – são algumas vezes usadas para a simplificação de problemas da análise qualitativa. Na realidade, entretanto, todas as organizações são sistemas abertos, e o custo de se ignorar o ambiente é fatal”.

Embora a literatura pertinente contemple uma diversidade de enfoques, Carvalho e Nascimento (2002), afirmam que não existe uma única teoria dos sistemas gerais, mas a presença de um conjunto de conceitos, princípios, métodos e técnicas associadas à idéia central de sistemas.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 A Abordagem Sistêmica da Administração

Essa abordagem surgiu entre 1951 e 1980 e proporcionou diversas mudanças nas relações das pessoas no ambiente de trabalho, contribuindo com o desenvolvimento de inúmeras pesquisas e com o desenvolvimento organizacional. Dentro desse enfoque teórico, a organização é vista como um sistema aberto, interagindo de forma dinâmica com o meio ambiente, recebendo informações determinantes de seu comportamento. Chiavenato (2000).

A Administração de Recursos Humanos

No contexto da ciência da administração, destacamos a Administração de Recursos Humanos (RH), área que coordena e desenvolve ações objetivando integrar o trabalhador em seu contexto organizacional visando o aumento da lucratividade. Gil (1994).

A moderna administração de RH tem enfatizado a importância das organizações empresariais promoverem um ambiente de trabalho propício à participação e ao desenvolvimento de pessoas e assim tem fornecido valiosos incrementos para as mudanças organizacionais relacionadas às pessoas em seu ambiente de trabalho.

Diante dos desafios impostos pela velocidade com que se difundem as informações advindas da globalização, é compreensível que o desempenho de uma organização depende entre outros fatores da motivação e bem-estar da força de trabalho.

3.2 - Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

Em 1979 a Organização Mundial de Saúde (OMS) com objetivo de melhorar as condições da qualidade de vida dos trabalhadores nos países em desenvolvimento, defendeu a necessidade do incremento de programas especiais de atenção à saúde dos trabalhadores Lacaz (2000, apud FREITAS et al., 1985). Esse posicionamento contribuiu para repensar as práticas existentes e focar na motivação e bem-estar da força de trabalho, com vistas a proporcionar um ambiente favorável ao pleno desenvolvimento das potencialidades.

A origem da qualidade de vida no Trabalho (QVT) no período pós-guerra ocorreu em resposta à implantação do Plano Marshall para a reconstrução da Europa Lacaz (2000, apud VIEIRA, 1993). Dentre os enfoques por que tem passado a QVT desde sua origem, destacamos a década de 1960, onde se enfatizou os fatores relacionados ao comportamento individual do trabalhador às experiências de trabalho os aspectos da melhoria das condições e ambientes de trabalho.

Embora a temática da QVT tenha alcançado maior relevância nos anos 70 com o esgotamento da organização do trabalho de corte taylorista/fordista, foi na década de 80 que a QVT passou a ser relacionada a questões de produtividade e qualidade total e obtém maior importância como um conceito globalizante Lacaz (2000, apud ZAVATTARO, 1999).

SAÚDE: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Definir saúde não é fácil, mesmo porque os indivíduos a definem a partir de suas experiências. A concepção de saúde para a Organização Mundial de Saúde (OMS) é caracterizada pelo estado de completo bem-estar físico, mental e social e não simplesmente pela ausência de doença ou enfermidade.

Corroborando com esse conceito, Lefrève (1997) é enfático ao afirmar que no que se refere a saúde, tanto indivíduos quanto coletividades buscam a saúde de forma inconsciente, intencionalmente e instintivamente.

No Brasil, várias discussões científicas contribuíram para a reflexão em torno da temática. A 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizada no período de 17 a 21 de março de 1986 enfocou a saúde como direito, entre os temas abordados e passou a definir saúde como sendo:

“a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso a serviço de saúde”. Também ficou estabelecido que o direito à saúde significa a garantia, pelo Estado, de condições dignas de vida e acesso universal e igualitário às ações e serviços de promoção e recuperação de saúde em todos os seus níveis, a todos os habitantes do território nacional levando ao desenvolvimento pleno do ser humano em sua individualidade”.

Nessa mesma direção, a atual Constituição Federal do Brasil em seus artigos 196 e 198, trata a saúde como um direito de todos e um dever do Estado, que deve ser garantido mediante políticas sociais e econômicas que busquem minimizar o risco de doença e de outros agravos, e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

De acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a estimativa para o mundo no ano 2000 referiu-se a dois milhões de acidentes de trabalho fatais, sendo que a cada um deles correspondem entre 500 a 2000 acidentes, de acordo com o tipo de atividade. As doenças do trabalho acometeram 160 milhões de trabalhadores.

Os dados publicados pela Organização Panamericana de Saúde, mostram que, na América Latina e Caribe, ocorrem 36 acidentes de trabalho por minuto ou 5 milhões ao ano, resultando em 90.000 mortes. Já as doenças relacionadas ao trabalho são notificadas em apenas 1 a 5% dos casos, de acordo com o país. No Brasil, os dados relativos aos 20.374.176 trabalhadores celetistas, cobertos pelo Seguro de Acidentes de Trabalho da Previdência Social, em 2000, mostram a ocorrência de 343.996 acidentes, 14.999 dos quais resultaram em incapacidade total e permanente e 3.094 em óbito.

A saúde na vida do ser humano é afetada quando ocorrem os acidentes de

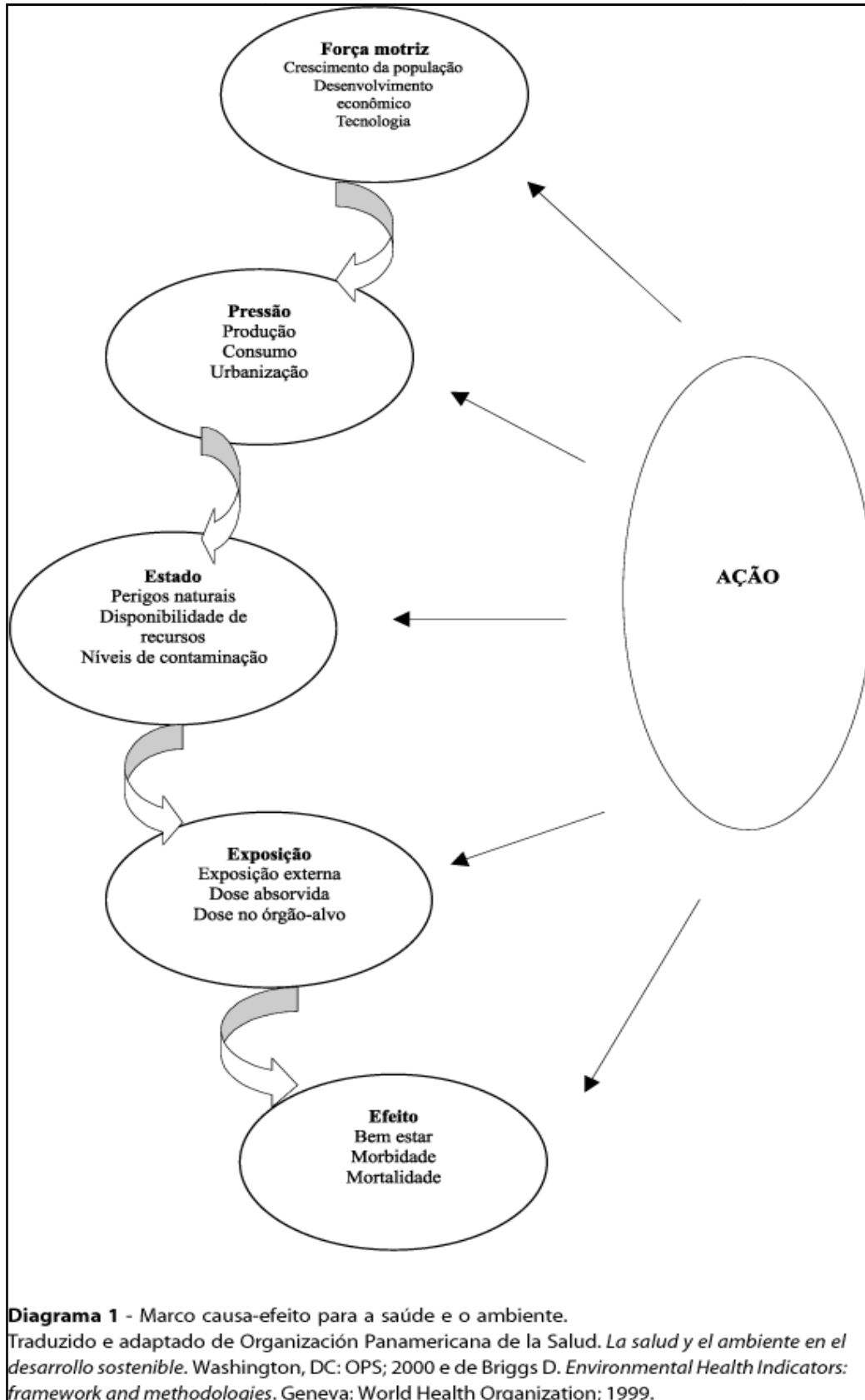
trabalho. Acerca deste tema, Rigotto (2003) é enfático ao afirmar que no ano de 2000 foi previsto, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dois milhões de acidentes de trabalho fatais. Outro dado estatístico que merece mais atenção diz respeito às doenças do trabalho, cujo saldo em números corresponde a 160 milhões. O autor argumenta que no Brasil os trabalhadores de carteira assinada (celetistas) foram penalizados com 343.966 acidentes no ano 2000, sendo 14.999 acometidos com incapacidade total e permanente, enquanto 3.094 foram a óbito em um universo de 20.374.176 trabalhadores cobertos pelo Seguro da Previdência Social.

De acordo com Rigotto (2003, p.391), os efeitos sobre a saúde podem variar de acordo com a natureza do perigo, o nível de exposição e o número de pessoas afetadas. A saúde é bastante prejudicada quando esses efeitos interagem, como por exemplo, com os fatores genéticos, a nutrição, os riscos ligados ao estilo de vida e outros fatores que podem provocar doenças, tais como:

“as infecções respiratórias agudas, as doenças diarreicas, as preveníveis por vacinação, as doenças tropicais transmitidas por vetores e as doenças emergentes, os acidentes e intoxicações — ocupacionais ou não; as alterações de saúde mental relacionadas a fatores físicos, químicos e psicossociais; as doenças cardiovasculares; o câncer de origem ocupacional, por agentes infecciosos, por contaminantes do ar, da água ou dos alimentos, as radiações ionizantes e não-ionizantes, os fumos de tabaco; as doenças respiratórias crônicas, alergias, problemas de saúde da reprodução”.

Na ótica deste pesquisador as ações com o poder de modificar as forças motrizes são aquelas mais efetivas. Nesse sentido, ele fez referência ao diagrama intitulado marco causa e efeito para a saúde e o ambiente, traduzido e adaptado de *Organización Panamericana de La Salud, WHO, 1999, Geneva*, cujas ações têm como finalidade o controle e prevenção dos efeitos nocivos para a saúde.

No intuito de fomentar uma reflexão acerca dessa importante temática, apresenta-se:



Fonte: (Revista Brasileira de Epidemiologia, apud Rigotto, 2003, p.392)

O diagrama demonstra objetivamente a trajetória percorrida pelos elementos componentes do sistema, onde a força motriz representa o crescimento populacional, desenvolvimento econômico e tecnológico. Em seguida surge a pressão, que compreende a produção, consumo e urbanização. O que está classificado como estado se refere aos perigos naturais, disponibilidade de recursos e níveis de contaminação. Na fase posterior, correspondente à exposição, encontra-se a exposição externa, dose absorvida e dose no órgão-alvo e finalmente na última fase, elencou-se no diagrama o módulo efeito que inclui o bem estar, mobilidade e mortalidade. Todos os módulos estão interligados ao que foi disposto no diagrama como o elemento 'ação'.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A QVT aborda aspectos relacionados à motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho e propõe discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias Lacaz (2000, apud SATO, 1999).

De acordo com este autor, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lança e fomenta em 1976 o desenvolvimento do Programa Internacional Para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de trabalho (PIACT). Esta proposta possibilitou vários avanços, inclusive em discutir agravos relacionados ao trabalho, na tentativa de superar a etapa da prevenção dos acidentes e doenças tidos como diretamente relacionados ao trabalho e discutir a melhoria da qualidade geral de vida como aspiração humana.

Para Lacaz (2000 , apud COBORRA & LANZARA, 1985) nos remete a outro discurso quando criticam a noção de qualidade de vida no trabalho. A própria expressão possui várias definições, ora se refere às características intrínsecas das tecnologias e seus impactos, ora a elementos econômicos, ora a aspectos relacionados à saúde física, mental e a segurança, e, em geral ao bem-estar daqueles que trabalham. Diante disso nos propõem uma nova terminologia **qualidade do trabalho**.

QVT- CONCEITOS :

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988(CF/88) em seu art. 6º classifica o lazer e o trabalho como um direito social e fundamental para o ser. Segundo Frossard (2009), o local de trabalho deve ser um lugar prazeroso. Boa parte de nossas vidas passamos nesse ambiente e se o indivíduo não se adapta ou não gosta do que faz, traz consequências negativas para o seu processo produtivo e qualidade de vida.

É notório que o trabalhador insatisfeito não atingirá o seu alvo ou objetivo que é uma boa prestação de serviço ao cliente. Nesse sentido, Fernandes (1996, apud FROSSARD (2009), argumenta que diante de novas perspectivas e de um mundo cada vez mais globalizado, a necessidade de estar em harmonia com o meio, a crescente busca por novas tecnologias e aperfeiçoamento de mão de obra, o ser humano não pode estar fora do contexto de uma boa qualidade de vida.

Existe um consenso dentre os variáveis níveis de conflito e entre os interesses e expectativas da empresa e dos seus colaboradores, Fernandes (1996, apud FROSSARD, 2009, p. 15, é enfático ao afirmar:

“não se pode esperar qualidade no desempenho de pessoas que carecem de qualidade em seu próprio trabalho”.

Na ótica desse autor, o conceito de qualidade de vida no trabalho envolve a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que interferem na cultura e alteram o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.

Gurgel e Oliveira (2001, apud FROSSARD, 2009) ampliam o conceito de qualidade de vida e o define considerando 06 (seis) dimensões. Esses autores definem qualidade de vida como o estado resultante da interação das diversas dimensões da saúde individual. É possível ter qualidade de vida no trabalho, à medida que essas

dimensões de natureza física, emocional, espiritual, profissional, intelectual e social são adotadas no ambiente de trabalho.

Destacam-se outros importantes conceitos de qualidade de vida que foram rigorosamente elencados por ano e autor, a partir de um apanhado científico realizado por Fernandes (1996, apud FROSSARD, 2009, p. 43):

“1975 R.E. Walton

A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

1975 Willians Faune e Robert Dubin

QVT associa-se aos atributos do projeto do cargo ocupado pelo indivíduo considerando o nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho.

1980 Cleber P. Aquino

Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa.

1982 J.L. Bergeron

QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.

1983 David A. Nadler e Edward E. Lawler

QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.

1996 Eda Fernandes

QVT é 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”.

A busca de valores humanísticos e ambientais no meio organizacional, impactado pelos crescimentos tecnológico, econômico e pela produtividade, referenciado por Walton em 1975, é de um modo geral, citado pelos analistas supracitados, sendo apontado na concepção de Eda Fernandes, datada de 1996, ao utilizar a terminologia **gestão dinâmica e contingencial** dos fatores já detectados por Walton.

3.3 - O TRABALHO NA MARINHA MERCANTE

3.3.1- Formação Profissional Marítima

No Brasil, o Ministério da Marinha é o órgão responsável pelo Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM).

Os Centros de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA), localizado no Rio de Janeiro/RJ e o Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar (CIABA), em Belém/PA, ministram através de regime de internato o curso de formação de Oficiais da Marinha Mercante.

Segundo Carvalho (2010), os alunos regularmente matriculados na Escola de Formação da Marinha Mercante (EFOMM) precisam cumprir seis semestres escolares e dois de estágio embarcado. Após esse estágio, os alunos que forem aprovados recebem o certificado de segundo Oficial de Náutica ou de Máquinas. A certificação lhes confere o título de Bacharel em Ciências Náuticas e estes passam a integrar o Quadro de Oficiais da Reserva não Remunerada da Marinha, como Segundo-Tenentes.

3.3.2 – Trabalho Embarcado no Offshore

O trabalho offshore é caracterizado por ser desenvolvido em um ambiente coletivo e restrito, tais como: plataformas, navio sonda, rebocador e outras embarcações.

O trabalho nas embarcações de apoio logístico no segmento offshore no Brasil pode ser definido sob três aspectos: um período de quase um mês distante dos familiares, isolamento, e aspectos psicossociais.

Recorramos a Carvalho (2010, p.17), no intuito de entender a especificidade dessa atividade laboral:

“Quando se fala em Setor Offshore, necessariamente estamos falando do Setor de Apoio Marítimo à área petrolífera. Esse apoio se dá de diversas formas, todas elas consideradas operações de grande sofisticação e em águas profundas: suprimentos (é o caso da embarcação onde a pesquisa foi realizada), operações de reboque, posicionamento de plataformas de petróleo, apoio a construções submarinas, manuseio de âncoras, além do transporte de pessoal”.

O início do exercício da atividade do trabalho embarcado ocorre por meio de uma troca de turno nas embarcações. A jornada de trabalho prevista na maioria dos acordos coletivos vigentes no país é de 12 horas de trabalho, geralmente divididas em escalas. O tempo de embarque é de 28x28, ou seja, 28 dias de efetivo exercício, por 28 dias de repouso.

Segundo Carvalho (2010) o período de 28 dias de folga se evidencia saudável para os marítimos. Outra característica *sui generis* dessa atividade é que embora o tripulante esteja embarcado por 28 dias, o período de descanso ocorre no próprio ambiente de trabalho.

Desse modo, Carvalho (2010, p.34) é pontual ao comentar:

“Nesse sentido, as horas de lazer que poderiam ser aproveitadas após o trabalho muitas vezes são utilizadas para descanso e o convívio social externo fica limitado a ligações telefônicas e e-mails no período de embarque. E essa questão se torna ainda mais emblemática pelo fato de estarem a serviço da empresa na embarcação 24 horas por dia, imersos nas atividades e no ambiente de trabalho, o que diferencia esse tipo de trabalho dos demais”.

Outro aspecto que configura o trabalho embarcado é o isolamento. No período da jornada de trabalho é impossível o retorno diário para o convívio com seus familiares, considerando a rotina do trabalho em si.

Na ótica de Carvalho (2010), o confinamento não é limitado a espaço físico e sim caracterizado de outra maneira. O confinamento a que se refere à autora envolve o aspecto de limitação social cujos trabalhadores embarcados estão sujeitos por um determinado período de tempo.

Segundo essa autora, os tripulantes no intuito de esquecerem que estão em um ambiente confinado, se dedicam profundamente ao seu trabalho, até como uma forma de escape. O intuito dessa atitude é deixar a mente a mais afastada possível das coisas de terra, já que dia e noite a rotina se repete.

Diante dessa problemática, Santos (1999, p.52) é emblemática ao afirmar:

“A Marinha Mercante é uma instituição que tem como objetivo o transporte de diversas mercadorias entre os portos dos continentes, mas isto não impede que em alguns momentos o navio seja percebido pelo trabalhador como uma prisão sendo o seu desembarque a única possibilidade de liberdade”.

O mar é um fator físico inibidor. Na condição de embarcado, o trabalhador do segmento offshore se sente isolado. O confinamento se apresenta de uma maneira cada vez mais forte em decorrência desse fato. O relacionamento social é limitado à embarcação e ao convívio com os demais colegas de trabalho.

Outro fator que contribui para o isolamento é o número reduzido da tripulação a bordo de uma embarcação de apoio. Como o trabalho é realizado 24 por dia, a tripulação não pode participar de uma mesma atividade de lazer.

Diante do exposto, Golffman (1992, apud SANTOS 1999, p.52) comenta:

“Toda instituição conquista parte do tempo e do interesse de seus participantes e lhes dá algo de um mundo; em resumo toda instituição tem tendências de “fechamento”. Quando resenhamos as diferentes instituições de nossa sociedade ocidental, verificamos que algumas são muito mais “fechadas” do que outras. Seu “fechamento” ou seu caráter total é simbolizado pela barreira à relação social com o mundo externo e por inibições à saída que estão incluídas no esquema físico”.

De acordo com Leite (2009), o confinamento ocorre no momento em que os marítimos põem os pés no ambiente cuja jornada de trabalho será realizada. A autora enfatiza que durante esse período em que permanecerão embarcados, os trabalhadores marítimos não terão folga aos finais de semana como também feriadados, e em hipótese alguma poderão ingerir bebida alcoólica. Se eles apreciam futebol, só irão ao estádio quando desembarcarem. Quanto ao contato pessoal com familiares e amigos em terra é impossível já que estão isolados e cercados tanto pelo céu quanto pelo mar.

A certeza do retorno ao convívio social e ao lar traz uma sensação de alegria interior ao trabalhador de embarcações de offshore. Para Santos (1999) o trabalho embarcado é também caracterizado pelo aspecto psicossocial. A família representa um papel fundamental no estado psicológico do tripulante. À medida que a ela gera impulso para o trabalho passa a ser também uma fonte geradora de sofrimento psicológico em virtude do sentimento de perda, saudade e contato físico.

O tripulante embarcado por estar focado no seu trabalho às vezes não percebe que vai adquirindo cansaço tanto de ordem física quanto mental. De acordo com Rodrigues (2000), são vários fatores que contribuem para esse estado. A vibração e oscilação da embarcação, os treinamentos de combate a incêndio e abandono, os colegas que conversam em voz alta pelos corredores, o som de alto-falantes, ruídos de trabalhos no convés.

Encontra-se na literatura inúmeras pesquisas que buscam entender a problemática psicológica que envolve os marítimos do segmento offshore. Segundo Cooper & Sutherland (1987, apud RODRIGUES, 2000) há trabalhadores que relatam dificuldade de concentração no trabalho, já que ficam divididos entre o trabalho e a família, muitos se referem ao fator isolamento, já que a atividade não proporciona condições para que eles possam participar dos eventos da família. Como solução para o cotidiano, as decisões e responsabilidades da casa são transferidas para as esposas. A adaptação da família ao trabalho, o risco constante de independência da companheira são fatores desencadeadores de stress.

Ademais, segundo Rodrigues (2000), muitos desses trabalhadores residem em outros estados, causando outro impacto em decorrência da distância em relação ao local de trabalho. O fato de estar distante dos seus entes queridos, cria o sentimento de impotência diante de solucionar um caso de emergência ou atividades cotidianas que caso ocorram com seus familiares.

Além do aspecto psicossocial, é pertinente frisar que o trabalho de turno, típico dessa atividade, pode ocasionar inúmeros problemas físicos ao trabalhador. De acordo com Fischer (1994, apud SANTOS 1999), já há estudos que sinalizam para comprometimento do sono, que por sua vez interfere na concentração durante o trabalho podendo ocasionar acidentes. A ritmicidade circadiana é prejudicada nos seus aspectos biológicos de auto-regulação, sensação de cansaço constante, dor de cabeça, perda de apetite, tontura, ansiedade e nervosismo.

3.3.3 - O Trabalho na Praça de Máquinas

Comparando-se ao corpo humano, a Praça de Máquinas é o coração da embarcação. Nesse ambiente estão instalados os motores de propulsão principais, grupo de motores geradores de energia, bombas e demais equipamentos auxiliares necessários para manter em operação toda uma estrutura complexa que é um navio.

Dependendo da potência da embarcação offshore, basicamente uma equipe de máquinas é constituída da seguinte forma: chefe de máquinas (que tem a patente de oficial superior de máquinas), subchefe de máquinas (1º oficial de máquinas), 2º oficial de máquinas, eletricitista e marinheiro de máquinas.

Apenas pessoas capacitadas estão autorizadas a operar e manusear os equipamentos citados acima. O risco de acidentes é eminente e a segurança é a palavra de ordem. Diante da importância vital que é o trabalho numa Praça de Máquinas, Carvalho (2010, p.24) aborda o tema segurança da seguinte maneira:

“De acordo com o Código de Práticas da OIT, organizado pela FUNDACENTRO, intitulado Prevenção de Acidentes a bordo de navios no mar e nos Portos 17:139, “todas as operações na sala de máquinas devem ser conduzidas por pessoa competente, sob supervisão de um oficial responsável ou de um especialista”. Quanto ao equipamento de proteção, o Código atenta para o fato de que deve haver atenção especial à proteção dos marítimos que trabalham na Sala de Máquinas contra os efeitos dos ruídos. Segundo as recomendações, nos espaços onde o equipamento de proteção auditiva deve ser utilizado, o uso deve ser indicado por sinalização de segurança.

Com o objetivo de proteger a saúde do trabalhador, existem algumas convenções contendo normas e orientações para serem utilizadas no ambiente de trabalho. Dentre as principais encontram-se:

Convenção 119: Esta convenção aborda a questão da Proteção nas Máquinas. Foi aprovada na 47ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1963) e entrou em vigor no plano internacional em 21.04.65.

Convenção 148: Trata da relação ao ambiente de trabalho e a poluição do ar, ruídos e vibrações. Originária do Decreto n.º 106/80 de 15 de Outubro - Convenções da OIT ratificadas por Portugal, tendo sido adaptada em Genebra, em 20 de Junho de 1977. O Código de Práticas que prioriza a saúde do trabalhador contra vibração e ruídos no ambiente de trabalho foi lançado em 1984 pela OIT.

É importante frisar que todos esses códigos visam a contribuir para a melhoria da saúde do trabalhador que lida com ruídos no exercício de suas atividades laborativas, como rotineiramente ocorre no trabalho desenvolvido na Praça de Máquinas de uma embarcação.

Com o advento dos recursos tecnológicos o segmento offshore apresenta algumas mudanças. O cenário atual difere dos tempos remotos, onde a maioria das embarcações possuem recursos no intuito de minorar os riscos inerentes à atividade.

Um dos recursos advindos com o avanço tecnológico foi à instalação do Centro de Controle da Máquina (CCM) dentro da Praça de Máquina. Os CCM são ambientes equipados com proteção acústica e ar condicionado.

É oportuno registrar que no passado em decorrência da ausência dessa disposição, os trabalhadores que trabalhavam com operação de máquinas ficavam mais expostos e com a saúde vulnerável. Este fato é explicitado por Santos (1999, p. 46 e 48, respectivamente):

“Na Casa (Praça) de Máquinas os trabalhadores estão expostos a alto ruído, altas temperatura, vibração e ao óleo combustível, bem como ao risco de explosão e incêndio”.

“Os trabalhadores de máquinas estão também expostos a queimaduras inalação de vapores de óleo combustível e irritações devido ao contato do mesmo com a pele e olhos devido à falta de utilização de equipamentos de proteção (máscara e luva)”.

4. METODOLOGIA DA PESQUISA

4.1- DELINEAMENTO DA PESQUISA

Este estudo foi realizado partindo-se de uma análise acerca dos programas de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores marítimos embarcados, focada na abordagem da Teoria Geral dos Sistemas citada por Carvalho e Nascimento(2002), com utilização de pesquisa bibliográfica e documental em torno da temática.

Com este estudo, vislumbra-se contribuir para a elaboração de programas eficazes voltados para a saúde e qualidade de vida do trabalhador embarcado no segmento offshore brasileiro.

Vergara (2000, p.46) elenca dois critérios indispensáveis para definir a metodologia de pesquisa: o primeiro, quanto aos fins e o segundo, quanto aos meios:

Quanto aos fins, esta investigação será do tipo exploratório e descritivo. Exploratório porque não se verificou a existência de estudos que abordem a temática considerando o ponto de vista pelo qual a pesquisa tem intenção de abordá-lo. Descritivo, porque visa descrever percepções sobre possíveis causas da escassez de programas.

Quanto aos meios, será bibliográfica e documental. Bibliográfica, porque para sua fundamentação teórico-metodológico foram realizados estudos em torno dos seguintes assuntos:

- a abordagem sistêmica da administração;
- saúde e qualidade de vida no trabalho;
- o Trabalho na Marinha Mercante: formação profissional marítima, trabalho embarcado no segmento offshore, o trabalho na praça de máquinas;
- programas de saúde e qualidade de vida no segmento offshore.

4.2 – PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados através de pesquisa bibliográfica em livros, artigos e outros meios de informação em periódicos (revistas, jornais, boletins), sites da internet e documental, em relatórios anuais com publicação eletrônica.

4.3 - ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados de forma qualitativa. De acordo com Vergara (2000) é possível tratar os dados de forma qualitativa, codificando-os, apresentando-os de forma mais estruturada ou analisando-os. Desse modo, realizou-se uma análise acerca dos programas de saúde e qualidade de vida que estão sendo desenvolvidos por empresas do segmento, destacando os fatores que contribuem para a otimização dos mesmos. Posteriormente, estabeleceu-se um confronto com o referencial teórico adotado, concluindo o estudo.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A finalidade desta pesquisa foi delinear metodologias científicas que possam contribuir para o desenvolvimento de programas de saúde e qualidade de vida para trabalhadores embarcados, considerando a especificidade do trabalho no mar.

Utilizando o distrator programas de saúde e qualidade de vida de trabalhadores embarcados nas bases de dados eletrônicas, google acadêmico, scielo entre outras no período compreendido entre agosto/2010 a novembro/2011, obteve-se acesso a informações acerca de programas desenvolvidos pelas seguintes empresas: Noskan, Tranship e Petrobrás.

5.1. DESCRIÇÃO DOS PROGRAMAS DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DESENVOLVIDOS NO SEGMENTO OFFSHORE

5.1.1 - Breve Histórico da NORSKAN

A NOSKAN é uma subsidiária da DOF ASA, um grupo norueguês de suporte em alto mar fundado em 1981 com ações listadas na Bolsa de Valores de Oslo. No Brasil, ela é uma das principais prestadoras de serviços complexos em alto mar para o setor de petróleo e gás cujas operações tiveram início no ano de 2000. Em 10 de junho de 2010 a empresa contabilizou 1.000 funcionários, 20 navios em operação e 16 sendo construídos.

A empresa apresenta em seu portfólio eletrônico embarcações com tecnologia de ponta e atende seus clientes numa diversificada categoria de serviços marítimos, tais como: diversos serviços para sondas, plataformas e FPSOs (Floating Production Storage Offloading ou Unidades Flutuantes de Produção, Armazenamento e Escoamento), além de outras infraestruturas de petróleo e gás. Os navios transportam materiais e suprimentos; tripulação para sondas, plataformas e FPSOs; realizam posicionamento, reboque e ancoragem; além de serviços de apoio relacionados à construção, instalação, manutenção e reparos de sondas, plataformas e FPSOs.

Uma das medidas adotadas para executar a plataforma estratégica é a continuidade do investimento na qualificação de funcionários e em operações social e ecologicamente responsáveis. Entre outros benefícios oferecidos pela empresa, registra-se o acesso a academia de ginástica e biblioteca a bordo.

Os dados relativos aos indicadores de HSEQ (Saúde, Segurança, Ambiente e Qualidade), demonstram os resultados obtidos pela empresa nos últimos anos:

- Índice de Frequência de Acidentes com Afastamento (LTIF) zero, registrada nas frotas.
- Índice Total de Frequência de Incidentes Registráveis (TRCF),

excetuando-se os casos de primeiros socorros, registrou um crescimento de 0,68 em 2008 para 1,03 em 2009. Esse fato ocorreu em função do aumento da frota de sete para 12 navios, o que levou à contratação de um grande número de novos funcionários. A resposta da organização é proporcionar o reforço dos treinamentos e da educação nos processos e políticas de HSEQ.

- Aumento das Observações de Segurança como medida preventiva.
- No Sistema de Gestão da Norskan, as sugestões de mudanças de documentos podem ser apresentadas a qualquer momento e por qualquer funcionário. Ao longo do tempo, o significativo aumento na participação de funcionários tem aprimorado o sistema de gestão, que conta hoje com um total de 201 sugestões para a melhoria de documentos de trabalho. Esta faceta permite e encoraja todos a participarem ativamente, levando a um processo de aprimoramento continuado e a um ambiente de trabalho mais seguro e eficiente.

A NOSKAN desenvolve um plano de qualidade de vida através de seu Departamento de HSEQ onde um dos focos é a área nutricional. Desse modo, cozinheiros de bordo, dispenseiros e fornecedores se adéquam às novas normas da empresa, que inclui no caso dos cozinheiros a testagem de novos cardápios.

A empresa realiza pesquisas de satisfação dos seus funcionários. Essa estratégia é empregada para constatar de forma quali-quantitativa se um programa nutricional saudável repercute de forma positiva no desempenho laboral a bordo.

No que se refere ao fator saúde, consta que um acompanhamento da saúde do tripulante é feito em voluntários. São realizados exames de sangue para averiguação da eficácia do Programa de Qualidade de Vida durante a reunião de pré-embarque.

5.1.2 - Breve Histórico da TRANSHIP

A TRANSHIP é uma empresa brasileira de navegação autorizada pela ANTAQ - Agencia Nacional de Transportes Aquaviários para atuar nos segmentos de navegação de apoio portuário, navegação de apoio marítimo e navegação de cabotagem. . Os valores que fazem parte da cultura da empresa são: Segurança, Meio Ambiente, Saúde e Qualidade.

- **Segurança**: Busca evitar incidentes e acidentes com os funcionários, com o patrimônio ou com o patrimônio dos clientes.
- **Meio Ambiente**: Há comprometimento com a preservação do meio ambiente. Todas as operações que implicam em algum risco à natureza, são realizadas com a máxima cautela. Os procedimentos incluem instruções que visam mitigar os riscos envolvidos.
- **Saúde Ocupacional**: Objetiva promover condições e ambiente de trabalho adequado para os funcionários, evitando assim a incidência de doenças profissionais.
- **Qualidade**: A qualidade dos serviços prestados pela TRANSHIP é decorrente de esforços na manutenção dos quesitos de SMS. Os resultados se refletem na confiabilidade, no elevado desempenho e eficiência das operações.

A política de segurança da empresa conta com a participação ativa de cada funcionário no sentido de evitar qualquer tipo de acidente, demonstrando que está continuamente comprometida em identificar e eliminar riscos à segurança ligados às suas atividades.

Outro dado relevante relacionado à sua política de confiabilidade, consiste no fato da empresa acreditar que é importante não apenas alcançar resultados positivos, mas também se certificar que esses resultados estão sendo alcançados com integridade. Os objetivos não podem ser alcançados por quaisquer meios, sem considerar os valores éticos e a

responsabilidade social da Empresa.

As atividades da TRANSHIP são acompanhadas e auditadas pela Coordenadoria de SMS-Q, atendendo a um requisito inerente ao processo de melhoria contínua onde todos os procedimentos do Sistema de Gestão da empresa são anualmente reavaliados e, caso necessário, são revisados.

Em janeiro de 2009, a TRANSHIP firmou uma parceria com a empresa **SENSILIFE** que é especializada em programa de qualidade de vida. A partir dessa parceria incluiu-se a discussão do tema alimentação saudável nas reuniões de pré-embarque, cuja meta busca melhorar a conscientização da utilização dos nutrientes e escolha de uma alimentação que não traga prejuízos a saúde do tripulante a bordo.

A empresa realiza a verificação e acompanhamento de pressão arterial, nível de glicose na corrente sanguínea além da medição de massa corporal de seu tripulante.

5.1.3 - Breve Histórico da Petróleo Brasileiro S.A - PETROBRÁS

A Petrobrás é uma sociedade de economia mista, sob controle da União, líder do setor petrolífero brasileiro. Ela atua como uma empresa de energia nos seguintes setores: exploração e produção, refino, comercialização e transporte de óleo e gás natural, petroquímica, distribuição de derivados, energia elétrica, biocombustíveis e outras fontes renováveis de energia.

No que tange a sua política de valores relacionados à pessoa ela promove a seguinte premissa: “Fazemos das pessoas e de seu desenvolvimento um diferencial de desempenho da Petrobras”. Esta forma visionária de gerir os recursos humanos também está implícita em seu código de ética:

- promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os empregados;
- garantir segurança e saúde no trabalho, disponibilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários;

- disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar suas sugestões, visando melhorias dos processos internos de gestão;
- assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus empregados, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes.

A empresa incorpora segurança, meio ambiente e saúde (SMS) à sua estratégia empresarial. Desse modo, ela busca atuar na promoção da saúde, na proteção do ser humano e do meio ambiente mediante identificação, controle e monitoramento de riscos, adequando a segurança de processos às melhores práticas mundiais, mantendo-se preparada para emergências.

Considerando os riscos inerentes a sua esfera de atuação, a Universidade Petrobras realiza anualmente programas de educação com o objetivo de educar, capacitar e comprometer os empregados com ações de prevenção e controle de riscos associados a acidentes, incidentes, desvios e doenças ocupacionais. Os programas de prevenção buscam a melhoria da qualidade de vida, abrangendo aspectos físicos, emocionais e sociais.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Promoção da Saúde visam a garantir condições mais adequadas de saúde, segurança, ergonomia e higiene no trabalho.

Em decorrência das melhorias alcançadas a partir desses programas, os exames médicos periódicos na empresa ganharam um escopo maior que o previsto na legislação e atualmente enfocam também a adoção de estilos de vida mais saudáveis, o combate ao sedentarismo e o estímulo a uma alimentação equilibrada. Nesse sentido, foi realizada uma completa revisão dos cardápios oferecidos aos profissionais das plataformas marítimas de produção de petróleo e gás.

A Petrobrás dispõe ainda de política e programas para apoio no combate ao uso nocivo e indevido do álcool e outras drogas e proibiu o fumo em todos os locais de trabalho.

Os resultados desses programas são monitorados por um conjunto de indicadores. No

caso do Programa de Promoção da Saúde, se destacam o indicador de Risco Coronariano dos empregados e de Empregados Fisicamente Ativos, por exemplo. Os dados e informações referentes ao desempenho da Petrobrás nas áreas de saúde e segurança são registrados e preservados em diversos sistemas corporativos. Esses dados são consolidados em diversos indicadores, monitorados pelo Comitê de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

5.2 – ANÁLISE DOS PROGRAMAS DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Considerando as descrições dos Programas de Saúde e Qualidade de Vida abordados neste estudo observou-se que há um propósito em apresentá-los associados às metas organizacionais. Provavelmente estão buscando a integração de recursos humanos ao negócio, fator essencial para consolidação dos objetivos centrais de qualquer empresa. As empresas de vanguarda adotam essa postura já que estão em busca de rentabilizar seus recursos no intuito de viabilizar a autosustentabilidade.

Há fatores que podem contribuir para melhoria da relação entre empresas e trabalhadores. Pode-se destacar a inexistência de um canal permanente, institucionalizado e dedicado ao tratamento das questões inerentes ao bem-estar no ambiente de trabalho. A falta do estabelecimento desse canal diminui sua participação nas discussões de temas do seu interesse.

A inclusão de novos valores no trato com as pessoas por parte das empresas representaria um avanço e solução para muitos impasses. Compreende-se que mesmo de forma tímida, estas empresas marcam o início de nova fase no universo organizacional e despontam de forma inexorável para reformulação de suas práticas.

Diante desse novo panorama, é imprescindível que os programas vindouros estejam embasados em estudos sobre atualidades e tendências da administração contemporânea, considerando a repercussão do avanço tecnológico, a competitividade e a busca permanente por melhores resultados através das pessoas.

6 – CONCLUSÃO

Esta análise objetivou a busca de conhecimentos para o embasamento de propostas concretas de trabalho que contemplem novas práticas e possa proporcionar melhorias ambientais promovendo o aprimoramento profissional, trazendo saúde e qualidade de vida para o trabalhador embarcado, sem esquecer que no cerne deste assunto deve-se atentar para a peculiaridade do trabalho embarcado.

Portanto, a ruptura na convivência habitual com a família e a permanência prolongada no trabalho, são indicadores da especificidade da atividade que pode comprometer o exercício da atividade. Considerando essa argumentação, é fundamental trazer à baila as indagações sobre o tema relações interpessoais durante o processo de elaboração dos programas. A imersão a que são submetidos durante o exercício do trabalho é traço marcante e pode afetar suas relações interpessoais. Este dado é passível de um estudo mais aprofundado no futuro.

É oportuno lembrar que a discussão em torno do tema saúde e qualidade de vida no trabalho embarcado deve permanecer associada às metas empresariais para que possa ter eficácia. Nesse sentido, é necessário o estabelecimento de padrões de procedimentos preestabelecidos e claramente especificados, o conhecimento e adequação de teorias, conceitos e modelos associados à prática organizacional.

Nesse trabalho elegeu-se a Teoria Geral dos Sistemas como referencial teórico, por entender que através do manejo do conjunto de partes relacionadas entre si é possível atingir um ou mais objetivos predeterminados. Partindo-se de um referencial sistêmico, percebe-se a importância da adoção de procedimentos sistêmicos no trato com recursos humanos.

Ademais, mesmo diante de vários enfoques, percebe-se que na atualidade as empresas que assumem uma visão pragmática no processo de busca de soluções, têm investido no desenvolvimento sistemático e permanente dos seus recursos humanos. Assim, no bojo desse quadro encontra-se a **promoção da saúde, a proteção do ser humano e do meio ambiente.**

7 - SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES

Após realização da pesquisa bibliográfica e documental, sugere-se às empresas do segmento offshore a adoção das seguintes práticas:

1. Elaboração e implementação de programas de saúde e qualidade de vida, considerando o referencial teórico abordado neste trabalho monográfico.
2. Monitorar os resultados desses programas por um conjunto de indicadores, a fim de avaliar o custo-benefício do investimento.
3. Realizar o acompanhamento da saúde do tripulante durante a reunião de pré-embarque através da realização de exames previamente selecionados por equipe médica no intuito de averiguar através de dados o impacto do programa.
4. Nas reuniões de pré-embarque, incluir o foco nutricional, abordando a discussão do tema alimentação saudável, objetivando promover a conscientização da utilização dos nutrientes e escolha de uma alimentação que não traga prejuízos à saúde do tripulante no exercício de suas atribuições.
5. Capacitar cozinheiros e demais profissionais envolvidos com o preparo e manejo de alimentos, incluindo a testagem de novos cardápios sob a orientação de um profissional devidamente habilitado em nutrição humana para garantia de uma alimentação balanceada.
6. Realizar pesquisas de satisfação da tripulação com o objetivo de constatar se o programa repercute de forma positiva no desempenho laboral a bordo.

7. Promover a disseminação da informação através dos recursos tecnológicos disponíveis no mercado, no intuito de minimizar o estado de confinamento a que estão submetidos os trabalhadores embarcados. Recomenda-se para o êxito dessa ação, a disposição de computadores com internet 24 horas via satélite, além de canais de TV por assinatura com livre acesso para a tripulação e biblioteca a bordo.
8. Incentivar a prática de atividade física a bordo, mantendo uma sala equipada onde a tripulação tenha oportunidade de praticar exercícios, com prévia orientação médica e de um educador físico.
9. Investir em projetos de embarcações com diminuição de ruídos principalmente para acomodações instaladas nas proximidades da proa.
10. Promover a participação da tripulação no intuito de aprimorar o sistema de gestão empresarial. Nesse sentido, é oportuno criar mecanismos efetivos para coleta de sugestões que visem à melhoria dos postos de trabalho. As sugestões mais criativas devem ser aprovadas por um comitê especial que, por sua vez, deve determinar um sistema de pontuação ou bonificação para o tripulante.

8. REFERÊNCIAS

CARVALHO, A.V.; NASCIMENTO, L.P., **Administração de recursos humanos**. 2.ed. São Paulo : Pioneira, 2002.

CARVALHO, Milena Maciel de. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), 2010. 74 f. Ministério da Saúde. Fundação Oswaldo Cruz - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP, Rio de Janeiro, 2010.

Constituição da República do Brasil.<<http://www.senado.gov.br>>.Acesso: 28/10/2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1981.

DAFT, Richard L. **Administração**. 4.ed. Tradução: Fernando Gastaldo Morales. Revisão Técnica: Profa. Dra. Ana Akemi Ikeda. São Paulo: LTC, 1999.

FROSSARD, Maybe Carestiatto. **Qualidade de Vida No Serviço Público – Um Programa Para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - ANP**, 2009. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), EBAPE, Rio de Janeiro, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos**: um enfoque profissional. São Paulo : Atlas, 1994.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciênc. Saúde coletiva, Rio de Janeiro, v.5, n.1, 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413 - acesso em: 19 de ago 2010.

LEFEVRE, Fernando. **Saúde, este obscuro objeto de desejo**. Saúde soc., São Paulo, v. 6, n. 1, jul. 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12901997000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 set. 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12901997000100002>.

LEITE, Rose Mery dos Santos Costa. **Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos**. Ciênc. saúde coletiva. Dez 2009, vol.14, no. 6, p.2181-2189. ISSN 1413-812.

NORMAM 13 (Normas da Autoridade Marítima) - Departamento de Portos e Costas – DPC -. <https://www.dpc.mar.mil.br/>. Acesso em 03/10/2011.

NOSKAN < <http://www.norskan.com.br>>. Acesso em: 16/10/2011.

8ª Conferência Nacional de Saúde. <http://conselho.saude.gov.br/biblioteca/Relatorios/relatorio_8.pdf/biblioteca/> Acesso: 19/09/2011.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso: 15/10/2011.

PERES, José Augusto de Souza. **A elaboração ao Projeto de pesquisa científica**. 4. ed. João Pessoa: Micrográfica, 1990.

PETROBRÁS < <http://www.petrobras.com.br/rs2009/pt/relatorio-de-sustentabilidade/apresentacao-forma-de-gestao-e-transparencia/perfil/>. Acesso em 03/11/2011.

RIGOTTO, Raquel Maria. **Saúde Ambiental & Saúde dos Trabalhadores**: uma aproximação promissora entre o Verde e o Vermelho. Rev. bras. epidemiologia, São Paulo, v. 6, n. 4, dez. 2003.

RODRIGUES, V. F. Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima: Estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos. 2001. 168 f. Dissertação (Mestrado em Administração), UNIFENAS, Alfenas, Minas Gerais, 2000.

RÚDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 1986.

SANTOS, Janaina Aparecida dos. **Trabalho e sofrimento psíquico na Marinha Mercante**: um estudo sobre a tripulação embarcada. 1999. 89 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 1999.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal** : desenvolvimento de recursos humanos. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 1992.

TRANSHIP < <http://www.tstranship.com.br/>>. Acesso: 16/10/2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de projetos de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

