



Ministério da Saúde

**FIOCRUZ**

**Fundação Oswaldo Cruz**

INSTITUTO DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA  
EM SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO EM  
SAÚDE

Silvia Alves de Sousa

**Produção de petróleo e de sentidos: mediações socioculturais na prática de  
segurança dos trabalhadores de plataformas de óleo e gás na bacia de  
campos**

Rio de Janeiro

2022

SILVIA ALVES DE SOUSA

**Produção de petróleo e de sentidos: mediações socioculturais na prática de segurança dos trabalhadores de plataformas de óleo e gás na bacia de campos**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde, para obtenção do grau de Mestre em Informação e Comunicação em saúde.

Orientador: Prof. Dr. Igor Sacramento

Rio de Janeiro

2022

Sousa, Silvia Alves de.

Produção de petróleo e de sentidos: mediações socioculturais na prática de segurança dos trabalhadores de plataformas de óleo e gás na bacia de campos / Silvia Alves de Sousa. - Rio de Janeiro, 2022.

167 f.; il.

Dissertação (Mestrado) - Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde, Pós-Graduação em Informação e Comunicação em Saúde, 2022.

Orientador: Igor Sacramento.

Bibliografia: f. 153-162

1. Comunicação. 2. Mediação sociocultural. 3. Segurança do trabalhador. 4. Saúde do trabalhador. 5. Estudo de recepção. I. Título.

SILVIA ALVES DE SOUSA

**Produção de petróleo e de sentidos: mediações socioculturais na prática de segurança dos trabalhadores de plataformas de óleo e gás na bacia de campos**

Aprovado em 28 de julho de 2022.

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Igor Sacramento (orientador e presidente da banca)  
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde - FIOCRUZ

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Roseli Aparecida Fígaro Paulino (examinadora externa)  
PPGCOM//USP

---

Prof. Dr. Wilson Couto Borges (examinador interno)  
(PPGICS/FIOCRUZ)

---

Prof. Dr. Rafael, do Nascimento Grohmann (examinador suplente)  
PPGCOM/UNISINOS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Janine Miranda Cardoso (examinadora suplente)  
PPGICS/FIOCRUZ

Dedico este trabalho à memória dos brasileiros que perderam suas vidas no exercício de suas atividades laborais e às suas famílias, as quais eles deveriam ter retornado ao final do dia. Dedico também a Tequilinha, minha maior companheirinha, que mesmo sem ter a habilidade da fala, nunca me negou afeto e carinho e me fez suportar os intermináveis momentos de isolamento vividos na pandemia.

## AGRADECIMENTOS

Seria injusto não começar por você, Marco Antônio, que, numa noite de quinta-feira, me falou pela primeira vez do curso de mestrado da Fiocruz. Junto a Lara Poenaru, vocês me apoiaram, foram os revisores de um embrião de projeto de pesquisa e me fizeram acreditar que, sim, eu poderia percorrer essa jornada. Ao apoio desse time, meu muito obrigada!

Ao meu amigo e professor Thiago Gomes, que, num bate-papo de domingo em frente à lagoa, também me trouxe palavras de coragem. Afinal, dois anos passam muito rápido, não é?

Ao Vaney Cunha, pelo seu apoio inicial, tão importante quando eu sequer sabia o tema desta pesquisa, que viria a se tornar minha dissertação!

À Evelyn Valente, que disse o primeiro sim para que eu pudesse trilhar essa jornada e acreditou que eu daria conta de equilibrar os pratinhos!

À turma do curso de mestrado e doutorado de 2020, grande companheira de aprendizado, de trocas e reflexões! Destaco a minha querida amiga Diana Amado, referência de apoio aos colegas, que sempre esteve presente para estender a mão quando alguém precisava. E como precisamos!

À professora Inesita Araújo e ao professor Rogério Lanes, que, em momentos tão duros de pandemia, de forma leve, conduziram os alunos a se expressarem de novas maneiras, os ajudando a compartilhar práticas de organização tão importantes nessa caminhada e demonstrando o poder da conexão entre todos nós! Vocês dois trouxeram luz e esperança às tardes de quarta-feira de um 2020 tão duro pra todos.

Ao meu orientador, Igor Sacramento, que fez as provocações necessárias para o caminhar deste trabalho e o meu amadurecimento enquanto pesquisadora.

À professora Dra. Roseli Fígaro e ao professor Dr. Wilson Borges, por aceitem avaliar esta pesquisa e por todas as contribuições futuras, além das já realizadas! Graças aos seus comentários, calibrei o olhar do meu objeto de estudo e nele está o trabalhador!

A todos aqueles que se empenharam para que o campo da pesquisa fosse viabilizado: em especial a minha querida amiga Louise Scaramella e aos demais amigos Edson, André(s), Kelly, Noêmia Dourado, Márcio Von que deram suas contribuições ao longo do processo.

A todos os entrevistados que aceitaram participar desta pesquisa, que dedicaram algumas horas de suas vidas para compartilhar suas experiências! Vivemos momento

intensos, de descoberta, de lágrimas e de muitas conversas! Graças a vocês, que tiveram coragem de se expressar, a ciência dá mais um passo! Obrigada!

Gostaria de agradecer também à pessoa que me deu suporte para essa caminhada, para que eu não me perdesse no caminhar. Que por vezes se sentou ao meu lado e pegou minha mão (virtualmente) para me ajudar quando nem eu acreditava que seria capaz! Tatiane Benevides, meus sinceros agradecimentos por toda a sua ajuda e apoio neste processo! O mundo precisa de mais pessoas com tamanha generosidade quanto você!

E por fim, gostaria de agradecer à Fiocruz! Por toda estrutura disponibilizada, de forma gratuita, por todo o seu corpo docente de excelência, com aulas célebres e inesquecíveis! Local onde se vive e se respira ciência, com seriedade e atenção às diversas questões críticas de saúde presentes na sociedade. Que essa instituição permaneça por muitos anos sendo esse celeiro da ciência no Brasil e no mundo!

Presentemente, eu posso me  
Considerar um sujeito de sorte  
Porque apesar de muito moço  
Me sinto são, e salvo, e forte  
E tenho comigo pensado  
Deus é brasileiro e anda do meu lado  
E assim já não posso sofrer  
No ano passado  
Tenho sangrado demais  
Tenho chorado pra cachorro  
Ano passado eu morri  
Mas esse ano eu não morro  
*Belchior (1976)*

## RESUMO

SOUSA, Silvia Alves de. **Produção de petróleo e de sentidos**: mediações socioculturais na prática de segurança dos trabalhadores de plataformas de óleo e gás na Bacia de Campos. 2022. 167 f. Dissertação (Mestrado em Informação e Comunicação em Saúde) – Programa de Pós-Graduação em Informação e Comunicação em Saúde, Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2022.

O mundo do trabalho dos profissionais das plataformas de petróleo é complexo, envolve diversos riscos e conta com muitos esforços para redução de acidentes. Contudo, os mesmos ainda acontecem. A comunicação é um dos elementos utilizados para a melhoria das condições de segurança e vai além do binômio produção e recepção de conteúdo, na qual não basta somente produzir materiais e campanhas de segurança com foco no comportamento dos indivíduos. O processo é muito mais complexo, existindo diversas mediações socioculturais envolvidas e que se inter-relacionam. Neste contexto, investigou-se a produção de sentidos dos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, relacionados à segurança, por meio da aplicação empírica do mapa metodológico de Jesús Martín-Barbero. Para se chegar aos sentidos construídos, foi-se a campo entrevistar os profissionais embarcados que realizavam atividades operacionais e estavam expostos aos riscos do seu ambiente. Suas falas foram consideradas como representação dos discursos do grupo, compreendidas à luz da teoria do Discurso do Sujeito Coletivo. Concluiu-se que os próprios sujeitos atribuem a si a culpa pelos acidentes, influenciados pela cultura de responsabilização ainda presente, que se materializa nas práticas, ações e discursos. Como alternativa, os trabalhadores revelam a importância dos espaços de escuta e expressão como essenciais para a construção de ambientes cujo foco seja a promoção da saúde e a prevenção de acidentes.

Palavras-chave: Comunicação. Mediação Sociocultural. Segurança do Trabalhador. Saúde do Trabalhador. Estudo de Recepção.

## ABSTRACT

SOUSA, Silvia Alves de. **Production of oil and meaning**: sociocultural mediations in safety practices of oil and gas platform workers at Campos Basin. 2022. 167 f. Dissertação (Mestrado em Informação e Comunicação em Saúde) – Programa de Pós-Graduação em Informação e Comunicação em Saúde, Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2022.

The work world for oil rig professionals is complex, it involves several risks and a lot of effort to prevent accidents. However, they still happen. Communication is one of the elements used to improve safety conditions and goes beyond the binomial production and reception of information, in which is not enough to just produce content and safety campaigns focused on employee behavior. The process is much more complex, due to the several sociocultural measurements involved and that correlate. In this context, the production of meanings by workers on oil platforms in the Campos Basin related to safety, was investigated through the empirical application of Jesús Martín-Barbero methodological map. To reach the constructed meanings, the field professionals on board who carried out operational activities and were exposed to the risks of their environment were interviewed. Their opinions were considered representing the group's speeches, understood in the light of the Collective Subject Discourse theory. It was concluded that the own individuals blame themselves for the accidents, influenced by the accountability culture that's still present, and manifests itself in practices, actions, and speeches. As an alternative, workers reveal the importance of listening and expression spaces as essentials to build environments in which the focus is health promotion and accident prevention.

Keywords: Communication. Sociocultural mediation. Worker's safety. Worker's health. Reception study.

## LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 –	Desenvolvimento conceitual da Saúde do Trabalhador.....	26
Figura 2 –	Evolução da Gestão das ações de segurança, meio ambiente e saúde.....	34
Figura 3 –	Modelo da Teoria Matemática da Comunicação.....	41
Figura 4 –	Segundo mapa metodológico das mediações.....	52
Figura 5 –	Proposta metodológica para estudo da produção de sentidos em segurança.....	71
Figura 6 –	Trabalhadores de petróleo no final da década de 60.....	140

## LISTAS DE TABELA

Tabela 1 –	Perfil dos entrevistados.....	64
Tabela 2 –	Categorização dos temas encontrados nas entrevistas.....	68

## LISTA DE SIGLAS

CBSP	Curso Básico de Segurança de Plataforma
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DDS	Diálogo Diário de Segurança
DDSMS	Diálogo Diário de Segurança, Meio Ambiente e Saúde
DSC	discurso do sujeito coletivo
EAD	Educação a distância
EPI	Equipamentos de proteção individual
EPSJV	Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio
DIP	Departamento de Imprensa e Propaganda
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
HUET	<i>Helicopter Underwater Escape Training</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBP	Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OSHA	<i>Occupational Safety and Health Administration</i>
PST	Programas de Saúde do Trabalhador
PT	Permissão de trabalho
SIPAT	Semana Interna de Prevenção a Acidentes no Trabalho
SMS	Segurança, meio ambiente e saúde
SNES	Serviço Nacional de Educação Sanitária
SST	Saúde e Segurança do Trabalhador
SUS	Sistema Único de Saúde

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	15
1	<b>CONTEXTUALIZAÇÃO DO CAMPO E DOS ESTUDOS.....</b>	23
1.1	O CAMPO DA SEGURANÇA DO TRABALHO.....	23
1.2	AMBIENTE OFFSHORE E SUAS IMPLICAÇÕES NO COTIDIANO DOS TRABALHADORES.....	30
1.3	COMUNICAÇÃO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS.....	34
1.4	COMUNICAÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA: RECEPÇÃO E MEDIAÇÕES SOCIOCULTURAIS.....	41
2	<b>PERCURSO DA PESQUISA E REFLEXÕES TEÓRICO METODOLÓGICAS.....</b>	50
2.1	ESTRATÉGIAS PARA APROXIMAÇÃO DO CAMPO E ANÁLISE DO <i>CORPUS</i> .....	53
2.1.1	<b>Aspectos éticos.....</b>	60
2.2	CHEGADA NO CAMPO: SOBRE AS ENTREVISTAS COM OS TRABALHADORES E A COLETA DE DADOS.....	62
2.3	APROPRIAÇÃO DO <i>CORPUS</i> : ESTRUTURAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	68
3	<b>COMUNICAÇÃO NA PLATAFORMA SOBRE UMA NOVA ÓTICA: MEDIAÇÕES SOCIOCULTURAIS.....</b>	72
3.1	ANÁLISE DA SOCIALIDADE COMO MEDIAÇÃO SOCIOCULTURAL	79
3.2	TERCEIRIZADOS E RELAÇÕES DE PODER NO PROCESSO DE PRODUÇÃO DE SENTIDOS.....	87
3.3	DESAFIOS DAS MULHERES EM ALTO MAR.....	91
3.4	ATRAVESSAMENTOS DA COVID-19 NO COTIDIANO DOS TRABALHADORES OFFSHORE.....	92
4	<b>COMPETÊNCIA DE RECEPÇÃO NOS DIFERENTES USOS DOS MEIOS.....</b>	97
4.1	OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E SEGURANÇA: USOS CORRENTES E NOVAS POSSIBILIDADES.....	102
4.2	CANAIS, FERRAMENTAS E FORMATOS.....	103

4.2.1	<b>Intranet</b> .....	103
4.2.2	<b>E-mail</b> .....	104
4.2.3	<b>Fale com o presidente</b> .....	105
4.2.4	<b>Vídeos</b> .....	105
4.2.5	<b>Briefing em vídeo</b> .....	106
4.2.6	<b>WhatsApp</b> .....	106
4.3	<b>CANAIS PRESENCIAIS E OFF-LINE</b> .....	106
4.3.1	<b>Canais e mídias físicas</b> .....	106
4.3.1.1	Impressos: Banner.....	107
4.3.1.2	Impressos: cartaz e mural.....	108
4.3.1.3	Impressos: Cartilha, revistas, jornalzinho, informativo, encarte e folhetos.....	110
4.3.2	<b>Mídias de voz: Boca de ferro</b> .....	110
4.3.3	<b>Mídia física: Caixa de sugestão</b> .....	111
4.3.4	<b>Comunicação dialógica</b> .....	112
4.3.4.1	Reuniões de briefing.....	112
4.3.4.2	Palestras, DDSs e reuniões semanais de segurança.....	112
4.3.5	<b>Potencialidades do formato dialógico</b> .....	113
4.4	<b>FORMATOS, USOS E TEMAS TRATADOS</b> .....	114
4.5	<b>LIDERANÇA E SEUS PAPÉIS NAS REUNIÕES</b> .....	116
4.5.1	<b>Pontos negativos das reuniões de segurança</b> .....	117
4.6	<b>EFEITOS DA PANDEMIA NAS REUNIÕES PRESENCIAIS</b> .....	118
4.7	<b>PADRÕES E PROCEDIMENTOS</b> .....	118
4.8	<b>OUTRAS POSSIBILIDADES NO PENSAR DA COMUNICAÇÃO DE SEGURANÇA</b> .....	119
5	<b>PRODUÇÃO DE SENTIDOS SOBRE SEGURANÇA E SUAS INTERRELAÇÕES NO COTIDIANO DO TRABALHO OFFSHORE</b> .....	123
5.1	<b>AMBIENTE, CONFINAMENTO E SEUS IMPACTOS</b> .....	123
5.2	<b>SIGNIFICADOS DE SEGURANÇA PARA O TRABALHADOR</b> .....	125
5.3	<b>PERCEPÇÕES SOBRE AS CAUSAS DOS ACIDENTES</b> .....	128
5.3.1	<b>Dimensão individual dos acidentes</b> .....	128
5.3.2	<b>Causas dos acidentes: outras percepções</b> .....	132
5.4	<b>SOBRE PROCEDIMENTOS, NORMAS E PADRÕES</b> .....	135
5.5	<b>NORMAS E CULPABILIZAÇÃO: IMBRICAMENTOS PRESENTES</b> .....	138

5.6	INCORPORAÇÃO DE PRÁTICAS SEGURAS E VALORIZAÇÃO DO CONHECIMENTO.....	139
5.7	ARTICULAÇÕES ENTRE A PRODUÇÃO DE SENTIDOS, RESULTADOS ENCONTRADOS E NOVOS CAMINHOS.....	143
	<b>CONCLUSÃO</b> .....	150
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	153
	<b>APÊNDICE A - ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO</b> .....	163
	<b>APÊNDICE B - REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (RCLE)</b> .....	165

## INTRODUÇÃO

Segundo o Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho, em sua plataforma digital de atualização contínua que compila dados de fontes oficiais – SMARTLABBR<sup>1</sup> –, foram registrados em 2021, no Brasil, 571,8 mil acidentes de trabalho, que levaram a óbito 2487 trabalhadores. Foram quase 7 pessoas mortas por cada dia do ano em suas atividades laborais. As consequências de tais acidentes abrangem morte, invalidez, lesões permanentes, traumas psicológicos, dificuldades sociais, perda total ou parcial da capacidade laboral e dificuldades socioeconômicas. No âmbito social mais amplo, estes acidentes trazem consequências econômicas, políticas e socioambientais, com recursos previdenciários alocados para os benefícios e auxílios, impacto no sistema de saúde para o tratamento de sequelas, indenizações, readaptações administrativas das empresas, entre outros problemas (BRASIL; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, c2020).

A importância da segurança no ambiente de trabalho é sinalizada por dispositivos institucionais, marcos legais e regulamentares e mesmo dispositivos de comunicação social. Existem ainda sistemas de vigilância para registro e notificação de acidentes, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e Semanas de Prevenção a Acidentes no Trabalho (SIPATs), todas de caráter obrigatório e regulamentadas pela legislação por meio de normas regulamentadoras<sup>2</sup>. O tema é discutido pela sociedade como um todo e, ao longo do ano, existem datas específicas para ampliar esse debate, entre eles: Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho, em 28 de abril, e o Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, em 27 de julho. Recentemente, o mês de abril foi denominado abril verde, com objetivo de ampliar as discussões acerca da prevenção de acidentes de trabalho.

Entre os diversos meios laborais, a indústria de óleo e gás é campo de grande relevância para o tema da segurança do trabalho, pois é um ambiente complexo e com diversos riscos inerentes à atividade. Enquanto atividade econômica, este setor tem uma forte importância para o Brasil, sendo o petróleo o terceiro produto em valor exportado no país. Tal importância se estende à relação com diversos outros setores correlatos e aos ganhos aos

---

<sup>1</sup> O *smartlabbr* é uma plataforma que compila uma série de indicadores sobre trabalho, desenvolvido no âmbito da OIT Brasil em cooperação com o IBGE e o governo brasileiro. Os dados citados neste trabalho sobre os números de acidentes, tipologia, localidade são frutos desta plataforma. Por isso, em alguns momentos, existe uma deficiência de dados muito recentes. Fonte: <https://smartlabbr.org/sst>.

<sup>2</sup> A Norma Regulamentadora de número 5 – NR5 trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

cofres públicos em termos de participação, *royalties* e impostos e demais recursos que também são direcionados para pesquisa e desenvolvimento da área. Somente em 2021, foram arrecadados no setor R\$ 233 bilhões e US\$ 30 bilhões com a exportação do petróleo. Segundo projeções, o Brasil poderá se tornar um dos cinco maiores exportadores de petróleo no mundo. (INSTITUTO BRASILEIRO DE PETRÓLEO, GÁS E BIOCOMBUSTÍVEIS, 2019, 2022).

No Brasil, o petróleo é extraído no mar. Com a tendência de crescimento deste setor, também aumentará a demanda por trabalhadores que permaneçam embarcados e que vão se expor aos riscos inerentes à atividade, já que o aumento do número de trabalhadores e da intensidade das atividades pode ter influência na prevalência de acidentes laborais.

Conforme dados retirados da plataforma SMARTLABBR no Brasil, entre o período de 2012 e 2021, ocorreram 6.299 acidentes nas atividades extração de petróleo e gás natural e mais 7.172 nas atividades de apoio a este setor, totalizando 13.471 acidentes em uma década. No Rio de Janeiro, onde esta atividade é fundamental para a economia do estado, ocorreram 311 acidentes de trabalho em 2021, o que representa 65% das ocorrências de todo o país nestas atividades, demonstrando a importância desta reflexão para o estado.

Há uma forte preocupação das empresas do setor com segurança, tanto pelos riscos inerentes à realização da atividade quanto pelos números de acidentes advindos da exploração de petróleo. A comunicação vem sendo considerada estratégica para essas organizações. Dentro deste universo, as ações de comunicação cujo foco são a saúde e a segurança do trabalhador, são desenvolvidas pelos departamentos de Comunicação das empresas, pelas comissões internas de prevenção a acidentes (CIPA), pelas instituições sindicais, pelos próprios trabalhadores, entre outros arranjos possíveis. Essas ações são desdobradas pelas lideranças, pelos profissionais que cuidam da saúde e prevenção de acidentes, como os técnicos de segurança ou de enfermagem, pelos sindicatos, CIPAs e outros. Parte dessas ações são materiais educativos que desejam transferir informações e estimular a mudança do comportamento dos trabalhadores, com conteúdo que incentivem os profissionais a cumprir regras e padrões, a usar equipamentos de proteção individual (EPIs) e outros. O objetivo é que essas ações contribuam para a diminuição dos acidentes e dos respectivos impactos sociais e econômicos gerados, além da promoção da saúde e segurança de todos.

Diante da inter-relação entre os campos de comunicação e segurança e da importância do tema para a sociedade, escolheu-se o universo das plataformas de petróleo da Bacia de Campos, no Rio de Janeiro, para se compreender como os trabalhadores deste contexto

elaboram, medeiam, trocam, organizam e se apropriam dos significados sobre segurança, na relação com os discursos e conteúdos produzidos e que circulam.

Partindo da premissa de que é necessário olhar para processo de comunicação para além das práticas de transferência de conhecimento, a hipótese avaliada no estudo foi a de que não é a comunicação que incentiva os trabalhadores a mudar seus comportamentos para agirem de forma segura, mas são os elementos da cultura e do ambiente organizacional que permitem ou cerceiam uma comunicação que contribua para a diminuição de acidentes. Ou seja, não é a comunicação que vai influenciar a cultura de segurança, mas é a cultura presente que pode tornar a comunicação potente e trazer à tona os conhecimentos dos trabalhadores que possibilitem troca de práticas, a consideração de sugestões de melhorias de processo etc. Por este motivo, escolheu-se aprofundar nas mediações socioculturais, para verificar quais e de que formas elas se entrecruzam na comunicação dos trabalhadores das plataformas de petróleo e que influenciam a maneira como eles agem.

A partir deste questionamento inicial, outros objetivos se desenharam: pretendeu-se descrever o contexto de produção das ações de segurança, saúde e comunicação nas plataformas de petróleo da empresa estudada, entendendo estes contextos como fundamentais para a compreensão do objeto de estudo. Após esta etapa, buscou-se identificar elementos culturais e sociais presentes no cotidiano dos trabalhadores, como as crenças, saberes, referências, ideologias e relações de poder e locais de interlocução destes sujeitos para que, por meio da cultura e das formas de socialidade e interação vividas, fosse compreendida a produção de sentidos de segurança destes trabalhadores.

Para tal, escolheu-se o embasamento teórico dos estudos de recepção, uma vez que eles “ajudam a compreender o que se passa no processo comunicacional e como essa comunicação adquire sentido, valor ao tornar-se conhecimento para o sujeito receptor” (FÍGARO, 2001, p. 56). A aplicação empírica do mapa metodológico das mediações de Martín-Barbero, buscou complexificar a análise, avaliando também elementos sociais e culturais trazidos pelos trabalhadores em suas inter-relações (ESCOSTEGUY, 2004).

Nesta pesquisa, o enfoque não foi dado à análise dos materiais produzidos pela comunicação organizacional. Preferiu-se fixar o olhar na forma como os trabalhadores se apropriam e produzem sentidos a partir dos materiais e discursos sobre segurança e de suas interações com seus colegas, com a liderança e com os próprios meios e ferramentas presentes neste processo. Por causa do contexto de pandemia, além das ações relacionadas à prevenção de acidentes, foram encontradas muitas relacionadas à prevenção da Covid-19. A própria

pandemia levou a alteração do cotidiano dos trabalhadores, fator este que também foi considerado na análise.

Para o estudo, foi considerado como *corpus* da pesquisa entrevistas em profundidade (pesquisa qualitativa, por meio de questionário semiestruturado) com os trabalhadores embarcados de uma determinada empresa, no estado do Rio de Janeiro. A ida a campo se deu pelo uso de ferramentas *online* para a realização das entrevistas, dada a impossibilidade de conversas e reuniões presenciais com os participantes por conta da pandemia de Covid-19, estratégia que foi adotada para resguardar a saúde de todos. Por este motivo, o *WhatsApp* foi escolhido porque, além de possibilitar a realização de conversas *online*, é uma ferramenta de fácil acesso, disponível em grande parte dos celulares dos brasileiros. As conversas foram realizadas nos momentos de folga ou quando os profissionais estavam no hotel, em quarentena pré-embarque.

Quanto à justificativa da pesquisa, verificam-se ainda muitos acidentes no setor, principalmente no Rio de Janeiro, motivo de a escolha da pesquisa ter sido realizada neste sítio. Em termos numéricos, o Brasil teve mais de treze mil acidentes nas atividades de extração e apoio as atividades de petróleo e gás natural, entre os anos de 2012 e 2021, sendo o Rio de Janeiro, onde esta atividade é fundamental para a economia do estado, responsável por 65% de todas as ocorrências do país no último ano (BRASIL; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, c2020).

Diante do tamanho do setor, dos números de acidentes que ocorrem e dos riscos relacionados, o ambiente das plataformas de petróleo é um local fértil para a busca de conhecimentos que levem a práticas que promovam segurança. A indústria vem cada vez mais investindo para a diminuição dos acidentes, exigindo certificações e implementando diversas outras ações e esse pode ser também um interesse da academia, ao colaborar para as reflexões de segurança do trabalho e saúde ocupacional.

Em termos de produção acadêmica, o campo da saúde e comunicação já possui uma vasta bibliografia, com estudos recentes e atuais, com livros de comunicação e saúde e estudo das mediações. Contudo, existem poucos estudos acadêmicos sobre o universo das relações entre comunicação, trabalho e segurança. Fígaro (2001) estudou a recepção do mundo do trabalho como mediação da comunicação, enquanto Larkin e Larkin (2007, 2012) avaliaram o processo refletindo principalmente sobre os canais. Existem algumas dissertações sobre segurança que tangenciam a comunicação, com foco na comunicação de riscos, como por exemplo Rangel (2007) e Ramos e Patrício (2017), ao estudar a relação entre as duas áreas,

afirmam que os canais de comunicação devem ser utilizados com o intuito de promoção da saúde e segurança no trabalho. Para as autoras, os meios de comunicação como a internet e as redes sociais disponibilizam diversos recursos que podem ser mais efetivos que as abordagens de comunicação tradicionais, atingindo um número maior e mais diversificado de trabalhadores.

Os estudos do campo da segurança, por sua vez, abordam a comunicação de forma funcionalista. Alguns autores acreditam que a comunicação pode impactar a cultura de segurança das organizações de forma positiva e que é necessário avaliar todo o processo comunicacional para o seu melhor entendimento: de que forma ela é materializada, quais seriam os canais utilizados e como as informações chegam aos trabalhadores (GONÇALVES FILHO *et al.*, 2011).

Retornando ao campo da saúde, Kelly-Santos, Ribeiro e Monteiro (2012) afirmam que os próprios profissionais desta área não utilizam todo o potencial educativo dos materiais para construção de um diálogo com seus interlocutores. O foco das ações recai na análise da transferência de conhecimento. Essa abordagem ‘transferencista’ se assemelha à hipótese teórica da agulha hipodérmica, na qual os meios poderiam manipular os sujeitos, que teriam pouca ou nenhuma capacidade crítica sobre estes (FRANÇA; SIMÕES, 2016).

Contudo, essa abordagem ainda trata de uma comunicação ‘transferencista’, como se bastasse controlar o processo de comunicação, cuidando para que as orientações sejam efetivamente repassadas, para que se diminuam os acidentes, sem contemplar outros elementos socioculturais que complexificam o cenário comunicacional e influenciam as atitudes dos trabalhadores. Rangel (2007) alerta para a necessidade de aprofundamento e colaboração sobre o tema, devido a sua complexidade, e as visões unilineares das práticas de comunicação em saúde:

[...] a despeito da complexidade dos processos comunicacionais evidenciados nos debates do campo, ainda predomina, seja nas práticas de saúde, seja naquelas de comunicação de risco, a visão da comunicação como relação unilinear entre um emissor e um receptor de mensagens, na qual prevalece a concepção pedagógica de que estímulos ambientais produzem respostas em grupos sociais, ou, na melhor das hipóteses, busca-se o diálogo. Dessa forma, percebe-se a necessidade de contribuir com a área para reflexões sobre o tema. (RANGEL, 2007, p 1382).

Trazendo uma ruptura a essa maneira de fazer, Martín-Barbero (1995, p.55) sinaliza: “temos que estudar não o que fazem os meios com as pessoas, mas o que elas fazem com elas mesmas, o que elas fazem com os meios, sua leitura”. Frente a isso, é essencial o desenvolvimento de pesquisas que colaborem para ampliar as reflexões sobre o tema,

desenvolvendo diferentes enfoques, contribuindo para a academia, em suas diversas aplicações, teóricas e/ou práticas. Considerando o setor de óleo e gás como um setor complexo e com riscos diversos e presentes, torna-se relevante o desenvolvimento de estudos que colaborem para compreensão do processo de comunicação e a produção de sentidos em segurança e saúde dos trabalhadores.

Esta dissertação enquadra-se na linha de pesquisa 2: “Informação, Comunicação e Mediações” dentro do Eixo 4: “Estudos que evidenciem e ampliem a compreensão do lugar da comunicação nos processos sociais e nas relações de poder na sociedade, bem como a relação entre comunicação e produção das desigualdades sociais em saúde”, do Programa de Pós-Graduação em Informação e Comunicação em Saúde (PPGICS) do Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde (ICICT).

A pesquisa foi estruturada em cinco seções. As duas primeiras deram cabo de contextualizar o campo e explicitar o caminho metodológico traçado e as três últimas apresentam os dados, analisando-os.

Para se acercar do objeto de estudo, que atravessa o ambiente das plataformas de petróleo, muitas vezes desconhecido pela sua dificuldade de acesso ou mesmo pela sua especificidade, buscou-se contextualizá-lo, tanto em termos de práticas quanto conceituais. Dessa forma, se apresenta a seção 1: Inicia abordando o campo da saúde e segurança, mostrando sua evolução, até chegar nos estudos de Saúde do Trabalhador. Após, se embarca no universo *offshore*<sup>3</sup> propriamente dito, contextualizando-o. Segue-se a descrição de como as ações de comunicação voltadas para segurança são realizadas. Por fim, é realizada uma contextualização histórica e discutidos alguns conceitos teóricos-metodológicos destes dois campos que se entrelaçam. Nesta primeira seção, também são contextualizados os estudos de recepção e das mediações, para propor as bases teóricas para a análise da produção de sentidos dos trabalhadores, objeto desta pesquisa.

A segunda seção relata o percurso percorrido, aprofundando as questões teórico metodológicas, acercando-se dos estudos de recepção e mediações e como eles poderiam ser aplicados empiricamente. Neste, há o desenho da pesquisa de forma mais aprofundada, descrevendo-se as estratégias planejadas para a ida ao campo, possibilidade de análises de desafios éticos estabelecidos pelo CEP e como foram implementados. A seção também descreve como foi a chegada no campo, como se procederam as entrevistas, apresentando

---

<sup>3</sup> Em contraposição às atividades que são realizadas em terra, denominam-se atividade *offshore* àquelas que ocorrem longe da costa. (FIGUEIREDO, 2012)

também uma proposta metodológica adaptada do mapa das mediações de Martín-Barbero. Por fim, apresenta os temas que emergiram da pesquisa e faz uma contextualização dos entrevistados.

Compreendendo a comunicação como um processo de interlocução, de negociação de sentido entre pessoas e comunidades discursivas (ARAÚJO, 2009), a terceira seção deu luz a algumas dessas interações e aspectos específicos de grupos, ampliando as relações da liderança e demais trabalhadores, dos terceirizados, dos desafios das mulheres, descrevendo, por fim, os atravessamentos da Covid-19 nestes ambientes e seus impactos. Esta seção também analisa uma campanha específica, e como a inversão na sua lógica de produção possibilitou seu reconhecimento e legitimação pelos trabalhadores.

Após um aprofundamento nas iterações e relações entre os diferentes grupos, a quarta seção fez uma reflexão da recepção dos conteúdos circulantes, a partir uso dos meios. Foram descritos como os trabalhadores percebem, usam essas ferramentas e canais, e quais, efetivamente contribuem para uma comunicação mais dialógica. Os trabalhadores traçaram algumas possibilidades de novos usos destes meios, que foram incorporados à pesquisa. Esta seção é uma grande fotografia de quais são e como se utilizam ferramentas de comunicação para tratar de segurança, podendo servir de base para futuros estudos, por oferecer uma descrição aprofundada deste ambiente de difícil acesso.

A última seção trata da produção de sentidos sobre segurança e suas inter-relações no cotidiano dos trabalhadores. São descritos, à luz da fala dos trabalhadores, como o ambiente e suas configurações impactam as percepções sobre segurança. São discutidos conceitos de segurança e de causa dos acidentes, no qual surgem os sentidos arraigados na cultura presente. Por fim, são relatadas algumas práticas, vistas como positivas, relacionadas à segurança. Após o relato dos ambientes, das formas como os trabalhadores utilizam os meios e como se relacionam, é na quinta seção que os sentidos sobre segurança aparecem com mais veemência, incorporados pela cultura ainda dominante, de culpabilização dos sujeitos.

A motivação para realização desta pesquisa se deu principalmente pelo interesse da pesquisadora pelo tema de segurança, já que desde nova sofreu com o impacto dos acidentes de trabalho em sua vida, quando um de seus familiares se acidentou em uma atividade laboral. Além disso, a pesquisadora atua há mais de dez anos trabalhando na área de Comunicação da indústria de petróleo, tendo participado do desenvolvimento de campanhas sobre o tema para os trabalhadores embarcados em plataformas petrolíferas. Quanto a esse lugar de fala, instalou-se um grande desafio. A proximidade da pesquisadora com o campo trouxe a

dificuldade de distanciamento do objeto. Uma vez que, ao conhecer bem o campo, poderia criar vieses no decurso da análise, ou mesmo buscar dados que somente referenciassem o seu senso comum. Para vencer o desafio instalado, adotou-se a vigilância epistemológica, assegurando o rigor do presente estudo, além da adoção de todas as recomendações do comitê de ética.

Eis a pesquisa!

# 1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CAMPO E DOS ESTUDOS

## 1.1 O CAMPO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Alguns conceitos sobre segurança do trabalho, articulados dentro do campo da saúde, serão trazidos para discussão, à medida que nos auxiliam no entendimento das práticas de segurança das organizações, que fazem parte do processo de mediação e produção de significados dos trabalhadores a que esta pesquisa pretende investigar.

Embora a noção de acidente possa ser encontrada ao longo da história humana, a concepção de acidente de trabalho é bem mais recente e remonta à Revolução Industrial (1760-1840), quando a atuação em massa de trabalhadores foi modificada significativamente nas fábricas, tanto por uma nova estrutura e ritmo do trabalho quanto pelo contato com novas ferramentas, substâncias e ambientes (AEROSA; DYWER, 2010; SOUZA, 1983). Oliveira (2001, p. 20) contextualiza que “a Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra levou o trabalhador a se submeter a precárias condições de trabalho, jornadas extensas, acidentes de trabalho, submissão ao trabalho insalubre e perigoso”. A Medicina do Trabalho se desenvolveu neste momento, para possibilitar a rápida recuperação do trabalhador, inserido neste novo ambiente.

É no contexto da Revolução Industrial que, no plano internacional, emergem as primeiras iniciativas para garantir condições de trabalho. Os trabalhadores, que iniciavam sua organização social e política, bem como parte da sociedade civil, mobilizaram reivindicações pela limitação da jornada de trabalho, pela licença maternidade, por previdência e por assistência em casos de acidentes de trabalho (CALVETE, 2003). Em 1802, é aprovada na Inglaterra uma série de leis de proteção ao trabalhador, que se tornaram um marco na legislação trabalhista, conhecidas como ‘Leis das Fábricas’ (MATTOS, 2011, p.10). Em 1919, no contexto do final da Primeira Guerra Mundial, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com fins de promoção da justiça social, para assegurar os direitos humanos no mundo do trabalho.

Mesmo com a criação de algumas leis de amparo ao trabalhador e outros mecanismos, no contexto da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e no pós-guerra, ainda existiam altos custos de indenizações e impacto dos acidentes na vida dos indivíduos, com ocorrência relativamente frequente de acidentes e doenças no trabalho. O foco da saúde ocupacional saiu de ações no indivíduo para a intervenção no ambiente de trabalho e nos riscos nele existentes.

A saúde ocupacional, por meio da atuação multiprofissional (médicos, engenheiros, toxicologistas etc.) passou a intervir nos locais de trabalho com a finalidade de controlar os riscos ambientais (OLIVEIRA, 2001).

Nas décadas de 1960 e 1970, ocorrem profundas mudanças na organização do trabalho e implantação de novas tecnologias, quando da transferência de muitos setores da indústria, principalmente dos mais poluentes, dos países desenvolvidos para o terceiro mundo (MENDES; DIAS, 1991). Essas mudanças vieram acompanhadas de uma precarização das condições de trabalho, que passou a ser questionada pelos movimentos de trabalhadores, como o movimento operário italiano. Nesse contexto, surgem críticas à hegemonia da Medicina do Trabalho e ao modelo de saúde ocupacional, com explícita desconfiança nos procedimentos técnicos e éticos dos profissionais destas áreas:

O exercício da participação do trabalhador em questões de saúde pôs em xeque, em muitos casos, conceitos e procedimentos amplamente consagrados, como por exemplo exames médicos pré-admissionais e periódicos, utilizados, segundo a denúncia dos trabalhadores, para práticas altamente discriminatórias (MENDES; DIAS, 1991, p. 346).

Nesse contexto de mudanças e questionamentos, surge um novo campo para pensar as questões de saúde e doença no trabalho: a Saúde do Trabalhador, cujo objeto passa a ser definido como “O processo saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho” (MENDES; DIAS, 1991, p.347).

Oliveira (2001) cita que foi nessas décadas de 1960 e 1970, com a Medicina Social latino-americana, inspirada em práticas sindicais italianas, que o trabalhador começou a ser considerado em seus saberes para pensar em questões de saúde e segurança, uma vez que essa linha da medicina ocupacional buscou compreender o trabalho como processo inscrito nas relações sociais de produção, abandonando uma perspectiva causalista em favor de uma perspectiva multidimensional.

Este campo busca romper com a perspectiva causal entre a doença e um agente ou fatores de riscos presentes no ambiente de trabalho. A Saúde do Trabalhador compreende o processo de adoecimento dos trabalhadores, através do estudo dos processos de trabalho articulado às questões sócio-políticas-econômicas. Nesta perspectiva os trabalhadores são sujeitos ativos dos processos de estudos e modificações dos ambientes de trabalho, capazes de construir sua própria história (OLIVEIRA, 2001, p.24).

Percebe-se, à luz desta contextualização histórica, que a rearticulação da abordagem em segurança do trabalhador teve como principais influências as circunstâncias econômicas (necessidade de recuperação do trabalhador que se acidentava nas máquinas e altos custos de indenização), bem como as lutas sociais, por meio de reivindicações de trabalhadores, e não o

reconhecimento *per se* da necessidade de cuidado aos direitos humanos. Mobilizações organizadas de trabalhadores levaram, por exemplo, ao reconhecimento do dia primeiro de maio como Dia do Trabalhador, em memória às diversas pessoas que foram mortas e presas em Chicago (EUA) por protestarem por melhores condições de trabalho no dia primeiro de maio de 1886. (DIA ..., c2021).

Embora o reconhecimento de certos prejuízos econômicos e algumas conquistas de lutas sociais tenham permitido a formulação de abordagens sobre a saúde e segurança do trabalho que considerassem o contexto sociopolítico mais amplo de desenvolvimento das relações de produção, a herança histórica predominante nesse campo permaneceu fundada na perspectiva individualista. Ainda hoje, percebe-se a presença de um enfoque “biólogo e individual, buscando a causa das doenças e acidentes do trabalho com uma abordagem unicausal” (OLIVEIRA, 2001, p. 20). Tal ótica tende a culpabilizar o trabalhador pelos problemas no processo de trabalho, focando ações de prevenção em suas atitudes em detrimento do ambiente ou dos atravessamentos das relações socioeconômicas de produção, e tendendo a não reconhecer os elementos ‘adoecedores’ do próprio processo laboral. Assim, desenvolveu-se na trajetória histórica, uma cultura ainda presente no cotidiano das empresas, de não dar voz ao trabalhador na formulação das diretrizes de segurança, aspecto corroborado por Oliveira (2001, p.20), quando trata afirma que “os saberes dos trabalhadores não são considerados nestas análises”.

Essa reflexão histórica se faz importante para que se avaliem criticamente as ações que são realizadas, seus discursos e contextos do campo pesquisado. Será que, no ambiente das plataformas de petróleo, os trabalhadores e seus saberes são considerados ou ainda existem práticas com uma abordagem de culpabilização, no qual se acredita que acidentes são causados pela falta de informações ou de engajamento a comportamentos seguros?

No Brasil, as políticas voltadas à questão do acidente de trabalho se iniciam de maneira incipiente a partir da aprovação da Lei de Acidentes do Trabalho (nº 3.724), de 15 de janeiro de 1919, que assegurava ao trabalhador e seus dependentes indenizações em caso de acidente ou moléstia profissional. É criada então a Previdência Social e, em 1923, com a Lei nº 4682, cujo autor foi Elói Chaves, instituem-se as caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários empregados em companhias privadas (ABREU, 2009). Em 1930, o Ministério do Trabalho é criado e, posteriormente, os institutos de seguridade foram tomando corpo. Uma década depois, em 1943, por meio de um decreto N.º 5452, de 1º de maio, o então presidente Getúlio Vargas aprova a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), na qual são

regulamentadas normas que versam sobre as relações individuais e coletivas de trabalho (HASS, 2012). Na década de 1960, ainda existiam inúmeros acidentes e danos à saúde do trabalhador. Neste contexto, é criado, em 1966, a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), uma importante instituição nacional focada em pesquisa em saúde e segurança do trabalho que, em 1974, passou a ser vinculada ao Ministério do Trabalho (FUNDACENTRO, 2020). Em 1978, um segundo marco para a legislação trabalhista se concretiza com a aprovação, pelo Ministério do Trabalho, da lei N.º 6.514, que cria as Normas Regulamentadoras (NR), em seu capítulo V da CLT. Elas passaram a arbitrar sobre atividades de trabalho específicas, fazendo com que todos os empregadores com pessoas que trabalhassem no regime celetista fossem obrigados a cumprir tais normas (HASS, 2012). Foi nas décadas de 1980 e 1990 que se “iniciou a implantação de Programas de Saúde do Trabalhador (PST), cujos objetivos foram os de promover as ações de prevenção, de assistência, de recuperação e de promoção à saúde dos trabalhadores”. (KELLY-SANTOS; ROZEMBERG, 2006, p.975), balizados nos pressupostos centrais deste campo, no qual o trabalhador é considerado sujeito ativo dentro do processo de saúde-doença.

O quadro a seguir nos mostra conceitualmente o desenvolvimento dos campos da saúde apresentados, no qual, inicialmente consideravam-se os determinantes biológicos para tratamento das doenças, sendo o trabalhador percebido como um usuário das ações prescritas, para um campo da Saúde do Trabalhador, que já considera as determinantes sociais e o usuário como sujeito.

Figura 1 – Desenvolvimento conceitual da Saúde do Trabalhador

<i>Determinantes do processo</i>	<i>ação principal</i>	<i>caráter principal</i>	<i>ator principal</i>	<i>cenário</i>	<i>papel do usuário</i>	<i>campo da saúde</i>
Biológico	tratamento da doença	técnico	médico	hospital	usuário é objeto da ação	Medicina do Trabalho
Ambiental	prevenção da doença	técnico	equipe	ambulatório	usuário e ambiente são objetos	Saúde Ocupacional
Social	promoção da saúde	técnico e político	cidadão	sociedade	sujeito	Saúde do Trabalhador

Fonte: MENDES; OLIVEIRA, 1995.

Dessa forma, o processo de construção e aprimoramento de políticas de segurança no trabalho no Brasil, datados no início do século passado, é historicamente recente. Os avanços para a área da Saúde do Trabalhador se efetivaram de forma consistente apenas com a Constituição brasileira de 1988 e com a Lei Orgânica da Saúde 8.080/90, que atribuiu ao SUS “ações de vigilância epidemiológica e sanitária em Saúde do Trabalhador, possibilitando aos

serviços de saúde uma ampliação da concepção de saúde, incorporando nas suas práticas, a prevenção e controle das doenças e acidentes de trabalho” (OLIVEIRA, 2001, p. 25).

Em relação ao panorama internacional, verifica-se que o Brasil começa um século atrasado no estabelecimento de cuidados com a segurança em relação aos países pioneiros nestas ações. Ainda assim, estes direitos têm uma influência escravocrata e autoritária histórica. Percebe-se que a própria sistematização de uma estrutura que pense a relação entre saúde e segurança do trabalho e que seja capaz de lidar com fatores multicausais é historicamente muito recente, começando a se efetivar apenas a partir de 1988 (OLIVEIRA, 2001). Assim, o desenvolvimento de conhecimentos e políticas voltadas ao trabalho, no decorrer do século XX, levou à estruturação da Segurança do Trabalho e da Saúde do Trabalhador enquanto campos de saber científico e intervenção técnica.

Em termos conceituais, “A Higiene e Segurança do Trabalho é a área voltada para o estudo e aplicação de métodos para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e outras formas de agravos à Saúde do Trabalhador” (MATTOS, 2011, p.6). Enquanto a segurança do trabalho engloba todas as etapas de prevenção e controle dos riscos para a prevenção de acidente, a Higiene Ocupacional (LAPA, 2007) lida especificamente com os riscos do ambiente de trabalho. Existem várias formas de classificação destes riscos. Para a legislação brasileira, são cinco riscos que são objeto do trabalho deste campo: temos os riscos físicos, os químicos, os biológicos, os ergonômicos e os mecânicos ou de acidentes (MATTOS, 2011). Cada um destes possui agentes que podem ir desde produtos químicos (poeiras, gases tóxicos, vírus, bactérias) até os agentes mecânicos. Mattos (2011, p. 6) destaca que:

Cabe à Higiene e Segurança do Trabalho, juntamente a outros conhecimentos afins (ergonomia, saúde ocupacional e Saúde do Trabalhador), identificar os fatores de risco que levam às ocorrências de acidentes e doenças ocupacionais, avaliar seus efeitos na Saúde do Trabalhador e propor medidas de intervenção técnica a serem implementadas nos ambientes de trabalho.

Como já citado anteriormente a Saúde do Trabalhador se difere da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional ao romper a lógica do olhar focado somente para o risco, trazendo uma amplitude no olhar e nas relações de saúde e trabalho. Guimarães e Baptista (2017, p. 246) contextualizam a Saúde do Trabalhador, como uma área que:

[...] rompe com a abordagem que vincula a doença a um agente específico ou a um grupo de agentes existentes no ambiente de trabalho e elege, como eixo de organização das ações, os determinantes e os condicionantes do processo saúde-doença no enfoque da promoção, e não apenas os riscos e os agravos, o que confere à Saúde do Trabalhador natureza interdisciplinar.

Em relação ao conceito de cultura de segurança, ele foi trabalhado pela primeira vez em 1988, por meio de um relatório que analisou o acidente de *Chernobyl*, ocorrido na Ucrânia, conhecido como o maior desastre nuclear já ocorrido na história, a fim de demonstrar como os aspectos organizacionais contribuíram para a ocorrência dos acidentes (BUFFON; AGUIAR; GODARTH, 2017).

Gonçalves Filho *et al.* (2013) trazem o conceito de Turner conhecido como um dos primeiros autores a falar sobre fatores organizacionais relacionados a acidentes, para qual o termo refere-se as normas

[...] conjunto específico de normas, crenças, funções, atitudes e valores dentro de uma organização, com o objetivo de minimizar a exposição dos empregados, clientes, fornecedores e do público em geral das condições consideradas perigosas ou que causem doenças [...] (TURNER *et al.*, 1989 *apud* GONÇALVES FILHO *et al.*, 2013, p. 179).

Alguns autores acreditam que a cultura organizacional não é estanque, uma vez que sofre influência das atitudes e crenças presentes no ambiente, que podem se modificar ao longo do tempo. O modelo de Hudson de 2001, nos mostra que a cultura de segurança pode ser classificada e mensurada em diversos estágios, desde os mais iniciais, no qual não há ações de segurança nas organizações até os últimos, no qual há sistemas integrados de saúde, segurança e meio ambiente (GONÇALVES FILHO *et al.*, 2011).

Gonçalves Filho *et al.* (2011) fazem um compilado dos fatores que influenciam a cultura de segurança das organizações. São eles: a informação, a aprendizagem organizacional, o envolvimento, o comprometimento e a comunicação. Quanto a este último, os autores afirmam ser importante considerar não só seu conteúdo, como também a existência de canal e efetividade da comunicação: é necessário ter um canal entre trabalhadores e superiores, além da avaliação de como essa comunicação é feita, como chega aos trabalhadores e como é compreendida.

Essa abordagem sobre cultura de segurança, no entanto, tem uma ênfase na transferência de conteúdo, aprendizagem e recepção deles, com foco na alteração dos comportamentos dos trabalhadores. Por essa ótica, a responsabilização pelos acidentes acaba recaindo sobre aqueles que não sigam estas orientações, e a cultura de segurança em seu estágio mais evoluído se daria quando da efetividade de um engajamento para tais práticas. Essa concepção desconsidera, ou dá menos ênfase, a outros fatores culturais que podem existir no ambiente laboral, como por exemplo as influências das relações de poder desse ambiente, a falta de espaços de diálogo seguros para a manifestação dos trabalhadores, entre outros.

Aerosa e Dywer (2010), aponta duas principais visões sobre o acidente de trabalho: a visão hegemônica, ou seja, dominante e a contra hegemônica, entendida como alternativa. Na primeira perspectiva, o foco recai sobre o trabalhador e seu ato individual. A Medicina do Trabalho, que surge para proteção ao trabalhador, no contexto da Revolução Industrial, conversa com esta lógica, à medida que utiliza um enfoque unicausal às doenças e acidentes de trabalho (OLIVEIRA, 2001). Já na ótica alternativa que se aproxima dos princípios do campo da Saúde do Trabalhador, os acidentes são eventos pluricausais e multideterminados, que ocorrem no contexto de um ambiente de risco.

Oliveira (2003) faz uma análise sobre as questões de saúde e segurança no trabalho e enumera alguns aspectos das práticas das empresas relacionados aos programas de SST. Um deles diz respeito a como os acidentes são analisados, que muitas vezes considera o ato inseguro como causa preponderante dos acidentes. Neste viés, é como se fosse escolha do trabalhador se expor de forma passiva aos riscos que podem levar à lesão e morte. Nesta análise, é o trabalhador quem leva a culpa da causa dos acidentes. O autor destaca, esta culpa deve ser tratada como causa secundária e deve-se avaliar, na verdade, quais determinantes que o levaram a determinado comportamento, como por exemplo:

[...] o que havia de errado no ambiente, nas relações de trabalho e ainda na vida do trabalhador que interferiam, direta ou indiretamente, no relacionamento dele com o todo de seu trabalho, definindo posturas traduzidas em atitudes corretas ou equivocadas (OLIVEIRA, 2003, p.5).

O autor ainda retrata os aspectos culturais das empresas em relação à segurança e saúde no trabalho, demonstrando como a cultura das organizações pode colaborar ou inibir práticas seguras. Ou seja, é o ambiente, por meio de suas culturas, dos valores, das relações de poder que estão inscritas que dão possibilidades de ação aos trabalhadores e não o simples fato de terem informações e orientações de segurança ao seu dispor.

Ao longo deste recorrido pelo campo da segurança do trabalho, abordou-se a concepção do acidente, verificou-se o quanto as questões econômicas impactaram suas práticas, com o exemplo da Higiene do Trabalho, que desenvolveu um enfoque para o ambiente e seus riscos. Percebe-se uma evolução destas disciplinas, tendo como expoente o campo da Saúde do Trabalhador, que privilegia os saberes das pessoas dentro de todo o processo.

Entender a lógica dos campos da saúde pode subsidiar entendimentos e leituras dos contextos e das práticas relacionadas à segurança. Será que estas são realizadas, compreendendo os trabalhadores das plataformas de petróleo da Bacia de Campos em suas

necessidades? Será que, quando do encontro com os discursos presentes nessas práticas, no seu cotidiano, os próprios trabalhadores elaboram sentidos que os culpabilizam, ou eles conseguem se enxergar como protagonistas do processo de saúde-doença em suas atividades laborais, aproximando-se mais dos conceitos da Saúde do Trabalhador? À luz destes dois balizadores conceituais, um que culpabiliza e outro que empodera os indivíduos, pretende-se trazer mais elementos do contexto e do cotidiano destes trabalhadores, para entender quais podem intervir na produção de sentidos destes sujeitos.

## 1.2 AMBIENTE *OFFSHORE* E SUAS IMPLICAÇÕES NO COTIDIANO DOS TRABALHADORES

Para entendermos como é a inter-relação dos trabalhadores com as práticas de saúde e segurança e como eles constroem sentidos nessa interação, é necessário conhecer seu contexto, como são suas atividades, a quais riscos estão expostos e como este trabalho impacta em sua vida. Da análise desse contexto também pretende-se pinçar alguns elementos culturais, presentes no cotidiano destes trabalhadores, e que nos deem pistas de quais mediações estão presentes para a produção destes sentidos. Dada a impossibilidade da realização de um estudo etnográfico, para entrar em contato diretamente com a realidade do trabalhador e a dificuldade de acesso às unidades marítimas em plena pandemia de Covid-19, foram descritos, por meio da literatura, alguns pontos da realidade *Offshore*, que tragam entendimentos sobre o contexto dos trabalhadores.

A atividade de extração de petróleo no Brasil tem como um de seus primeiros marcos a criação da Petrobras, em 3 de outubro de 1953, por meio de projeto de lei pelo presidente Getúlio Vargas. Inicialmente, as atividades exploratórias ocorriam em terra, também conhecidas como atividades *onshore*, principalmente no Recôncavo Baiano. Na década de 1960, são iniciadas pesquisas geológicas no Brasil e, em 1968, tem-se a primeira descoberta comercial em Guaricema, litoral de Sergipe. Nos anos 1970, outras grandes descobertas ocorreram na Bacia de Campos, litoral do Estado do Rio de Janeiro (FIGUEIREDO, 2012).

Alguns acidentes marcaram tragicamente a história do setor<sup>4</sup>. Esses, por sua magnitude e cobertura midiática, podem povoar o imaginário dos profissionais e trazer uma

---

<sup>4</sup> Como o incêndio na plataforma de Enchova, na Bacia de Campos, que deixou 37 mortos, em 1984, ou mesmo as explosões da plataforma de Piper Alpha, no Mar do Norte, em 1988, que culminaram com a sua destruição e a morte de 165 trabalhadores. Em 2001, ocorre o acidente da plataforma P-36, no Campo de Roncador, na Bacia de Campos, com duas grandes explosões e veio o seu naufrágio, dias depois, além da morte de 11 trabalhadores

sensação de preocupação em quem habita estes espaços. A fala de alguns trabalhadores, a ser analisada nas seções posteriores, versa sobre essas percepções dos riscos relacionados ao ambiente das plataformas.

A atividade em uma plataforma de petróleo é complexa, com diversos riscos envolvidos. Primeiramente, a embarcação situa-se distante da costa, às vezes a 100 quilômetros ou mais de distância da terra. Isso dificulta ações simples como chegar até a plataforma, o que normalmente ocorre por meio de aeronaves; o abastecimento da alimentação pode ser impactado pelas condições do mar; os serviços médicos e até ações de salvamento, caso necessários, envolvem uma grande logística para acesso ao local (FIGUEIREDO, 2012; MARIANO, 2019).

Além disso, a extração petroleira envolve o trabalho em alta profundidade marítima e é perigoso, por sua natureza inflamável, por ser extraído em alta pressão e em grandes profundidades, além dos compostos químicos utilizados (SEVÁ FILHO, 2000).

Além da plataforma ser um ambiente de risco, por ser um complexo industrial que trabalha com produtos inflamáveis e sob pressão, existem outras etapas que também contêm riscos. Sevá Filho (2000, p.170), alerta que estes riscos podem ser “Intrínsecos e variados, resultantes de uma estreita correlação e de uma potencialização recíproca entre os fatores técnicos, as condições humanas e as variações do ambiente natural”. Percebe-se que, além do ambiente que é impactado na exploração do petróleo, também temos questões humanas e técnicas que podem trazer riscos às atividades.

O regime de trabalho a bordo também tem riscos e traz impactos à saúde do trabalhador. Os profissionais ficam em regime de confinamento, retornando para seus lares somente após 14 dias embarcados e se revezam em turnos de 12 horas de trabalho para 12 horas de descanso. O confinamento pode impactar algumas características da personalidade das pessoas, piorando a qualidade de vida das mesmas (PUCCI; BARRETO; MARANHÃO, 2016).

O período em que eles permanecem embarcados pode aumentar, como quando há dificuldade de outros profissionais chegarem à plataforma, o que pode ser motivado por cancelamento dos voos dadas algumas condições climáticas, fazendo que os trabalhadores precisem ‘render’ os seus colegas, permanecendo por mais tempo embarcados. Após sete dias

---

da equipe de combate a emergências. Mais recentemente, em 2010, uma ocorrência com a sonda de perfuração *deepwater horizon*, no golfo do México deixou 11 trabalhadores mortos, causando um impacto ambiental sem precedentes. (FREITAS *et al.*, 2001; GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020a; MARIANO, 2019).

de trabalho, há uma alternância no horário do turno de alguns profissionais como técnicos de mecânica, elétrica, operadores, guindasteiros, auxiliares de plataforma, também conhecidos como homens de área, sondadores, rádio operadores entre outros. Aqueles que exercem suas atividades no período diurno começam a trabalhar à noite e quem está à noite retorna para o período matinal, o que pode afetar o sono e causar alterações no ciclo circadiano destes. Este regime é classificado como turno ininterrupto de revezamento. Outros, ainda que não tenham seus horários alternados, em alguns momentos precisam ficar de prontidão, como os profissionais de segurança ou de saúde, para caso haja alguma ocorrência ou acidente. Estes profissionais ficam confinados em alto mar e possuem folgas que abrangem o mesmo número de dias que permanecem nas plataformas. O regime é de 14 dias embarcados para 14 ou 21 dias de folga, a depender das empresas (SEVÁ FILHO, 2000; LEITE, 2009; ALVAREZ, FIGUEIREDO; ROTENBERG, 2010).

Antes mesmo de se chegar a uma unidade marítima, é necessária a realização de diversos treinamentos relacionados à segurança e a como proceder em caso de emergências. Dentre eles, temos o Curso Básico de Segurança de Plataforma (CBSP), também conhecido como salvatagem, de caráter obrigatório e o curso de *Helicopter Underwater Escape Training* (HUET), no qual se aprendem técnicas de escape em aeronaves submersas. Assim como na aviação comercial, quando todos os passageiros devem assistir instruções de segurança para voar, para ir para as plataformas não é diferente. Também existem *briefings* de segurança que devem ser assistidos, tanto ao chegar quanto ao sair das unidades, com diversas orientações. Quando da estadia nestes ambientes, é obrigatório o uso de inúmeros equipamentos de segurança (EPIs), como botas, luvas, capacetes, óculos, protetor auricular, entre outros, específicos de cada ambiente. Os trabalhadores também participam de simulados de emergência, para deixá-los preparados para emergências:

[...] incêndio, abandono da unidade, derramamento de óleo, explosão, queda de homem ao mar, entre outras. O aviso de situações de emergência é soado por um alarme sonoro intermitente – que pode significar qualquer emergência – ou contínuo – que significa que todos devem abandonar a plataforma. (MARIANO, 2019, p. 27).

O confinamento e os riscos do ambiente aos quais o trabalhador convive diariamente podem influenciá-lo de tal maneira, condicionando-o a um estado de prontidão até quando ele está em seu lar:

A marca do condicionamento produzida pelo sistema sonoro em situações de emergência, ocorrida muitas vezes quando o trabalhador está dormindo, é tão forte que há relatos de casos nos quais o trabalhador em casa, dormindo, ouve uma buzina, o despertar de um relógio, um apito, o alarme de um carro

ou outro som similar, levantando-se sobressaltado, acreditando que se encontra em uma plataforma em emergência (SILVA, 2007, p.30).

Outros impactos na vida do trabalhador advindos deste regime de trabalho são descritos por Carvalho (2010), como a separação do convívio familiar e seus impactos:

O fato de o descanso desses trabalhadores ocorrer no próprio espaço de trabalho é o grande sinalizador de isolamento. Por estarem afastados da costa, não podem retornar para suas casas para o descanso diário após o trabalho. O isolamento do convívio social, particularmente do convívio familiar, faz dele um fator diferenciador, senão o maior, desse tipo de trabalho. (CARVALHO, 2010, p. 39).

Sevá Filho (2000, p. 177) descreve as principais patologias relacionadas aos trabalhadores da indústria de petróleo e mostra como essa rotina causa impactos na saúde dos trabalhadores:

[...] outras relacionadas com alterações de ritmo circadiano e deslocamentos casa-trabalho, terra firme- *offshore*; transtornos mentais: incluem alterações do ritmo circadiano (sono, sonho, vigília, suscetibilidade a fármacos, alteração de metabolismo) e síndromes familiares de embarque/desembarque; proporção relevante de práticas de automedicação e dependência química, com destaque para o alcoolismo.

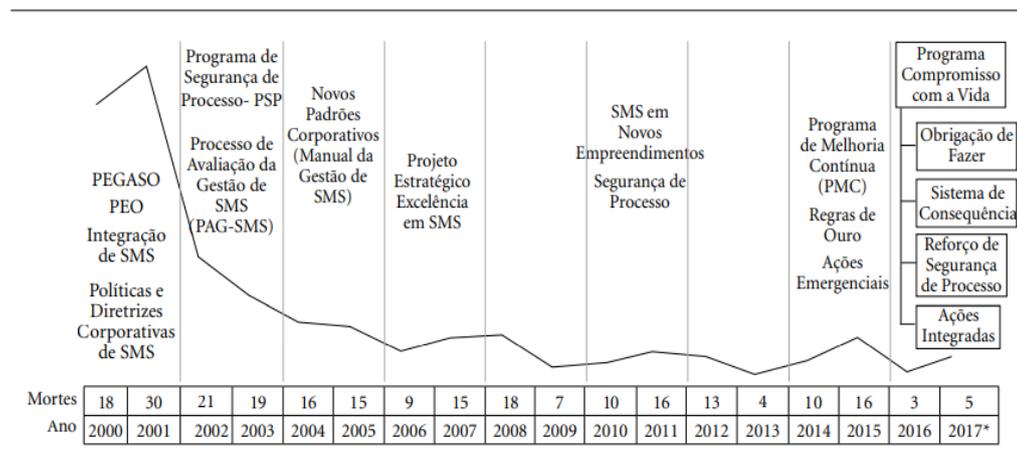
Outro aspecto importante sobre a vida *offshore* é relacionado ao momento de descanso dos trabalhadores. Existem áreas de convivência, como salas de jogos, salas de TV, de computadores com *internet* para serem utilizadas para o lazer. No passado, existiam até algumas plataformas com quadra de esportes. Para dormir, as pessoas ficam instaladas em camarotes, separados por femininos e masculinos, e com banheiros coletivos. A alimentação ocorre nos refeitórios, e a alimentação é servida em diversos horários e turnos, para atender a todos. Leite (2009) também traz alguns aspectos sobre as relações interpessoais entre os que habitam a plataforma, que precisam conviver neste mesmo espaço, problematizando estas relações:

Na plataforma, a vida é compartilhada vinte e quatro horas por dia durante os catorze dias, o que faz com que não se tenha, em nenhum momento, a percepção de privacidade. Demarcações meramente formais entre público (trabalho) e privado (descanso) são representadas por vestuário mais leve e descontraído após a jornada, em substituição ao uniforme laranja, conversa informal, jogos, TV, leitura de jornais etc. ou mesmo o sono. Entretanto, todos mostram, em verdade, pouca efetividade, pois se parte dos trabalhadores descansam, os demais continuam trabalhando e mantendo contato com os que estão de folga, além de todas as condições do trabalho confinado aos quais todos estão submetidos. (LEITE, 2009, p. 2183).

Após os grandes acidentes, as empresas implementaram ações robustas no setor, como certificações no sistema *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), e sistemas

de gestão *International Organization for Standardization* (ISO), ambos mecanismos de regulação de normas com orientações para saúde e segurança no meio ambiente industrial. Também foram adotados o uso de anexos de SMS<sup>5</sup> para troca de boas práticas entre as empresas, entre outras ações. (GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020a). O gráfico abaixo exemplifica, de forma macro, a evolução da gestão de SMS por meio das ações implementadas por uma empresa do setor:

Figura 2 – Evolução da Gestão das ações de segurança, meio ambiente e saúde



Fonte: GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020a.

Foram descritos alguns elementos do cotidiano nas plataformas de petróleo. Como visto, esse formato laboral traz impactos para vida dos trabalhadores, por causa do regime de confinamento, escalas que chegam a 14 dias dentro das unidades marítimas, estado de prontidão, alterações no ciclo de sono ou mesmo o distanciamento da família no período em que ficam embarcados, mas se refletem também na percepção de risco e no imaginário destes indivíduos. Quanto às organizações deste setor, elas foram aperfeiçoando sua gestão, de modo a trazer mais segurança, tanto para suas instalações, processos, quanto para as pessoas. (GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020a). É importante que sejam trazidos esses aspectos contextuais, que impactam os comportamentos e atitudes dos trabalhadores, para que se torne visível como eles se relacionam com a segurança e sejam utilizados para ampliar o olhar quando da realização de análises de acidentes, para que sejam elaboradas com aportes

<sup>5</sup> Documentos anexados aos contratos, com requisitos de segurança, meio ambiente e saúde.

conceituais do campo da Saúde do Trabalhador, que considera esses elementos do contexto como essenciais e não atribuindo unicamente ao trabalhador a responsabilidade deles.

### 1.3 COMUNICAÇÃO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS

Na busca de um maior aprofundamento do contexto *offshore*, a fim de compreender como os trabalhadores produzem sentidos sobre segurança neste meio, serão descritos alguns elementos presentes no processo de comunicação sobre segurança nas plataformas, contextualizados a partir das próprias conversas com os trabalhadores e da experiência da pesquisadora, nos momentos em que esteve embarcada.

Antes mesmo dos trabalhadores adentrarem nas plataformas, eles são impactados com diversas orientações, treinamentos, vídeos, *briefings*, têm em seu trajeto murais, *banners*, cartazes e outras mídias com informações sobre segurança e saúde. Um dos exemplos é o *briefing* de segurança, de caráter obrigatório, assistido ainda no aeroporto, antes do embarque, com instruções e procedimentos a serem seguidos em casos de emergência no voo, meio mais rápido e comum de se chegar às plataformas, que ficam a grandes distâncias da costa.

O *briefing* normalmente é veiculado em uma sala do aeroporto ou assistido no próprio celular do trabalhador, que pode acessá-lo por meio de um aplicativo. Em algumas empresas, é obrigatório o treinamento HUET, que ensina algumas técnicas de escape da aeronave, a ser utilizada em casos de emergência, como a queda da aeronave ao mar. Ao chegar a bordo, os profissionais assistem um outro *briefing* e recebem mais instruções de segurança, das lideranças ou dos técnicos de segurança, agora com orientações específicas de sua plataforma, como sinalização de áreas isoladas ou restritas, instruções do ponto de encontro (em caso de algum incidente/acidente), instruções sobre alarmes, uso de EPIs (equipamentos de proteção individual) ou outras, a depender do cenário e, por fim, recebem um cartão em forma de T, que sinaliza para qual local (ponto de encontro) ele deve se dirigir em caso de uma emergência ou mesmo evacuação da unidade.

Para que o trabalho possa ser iniciado, existem alguns procedimentos a serem realizados como análises de risco da atividade, avaliação do local no qual a tarefa ocorrerá entre outros. Só após estes procedimentos é que são emitidos documentos que autorizam a realização das atividades, chamados de permissões de trabalho (PT), que contêm orientações de segurança. Antes do início do turno, realiza-se uma conversa, de cerca de 20 minutos,

conhecidos como Diálogo Diário de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (DDSMS), ou mesmo DDS, no qual diversos temas são abordados, desde assuntos relacionados às atividades técnicas quanto os mais gerais, como campanhas de segurança no trânsito, mãos e dedos etc. Essas conversas DDSMS normalmente acontecem entre os líderes, supervisores ou técnicos de segurança de segurança e suas equipes.

Além dos DDSMS, existem alguns treinamentos que são realizados na própria plataforma para preparar ainda mais os trabalhadores para emergências. Como a plataforma é um ambiente complexo, todos os sentidos sensoriais dos indivíduos são utilizados para esse tipo de comunicação. Silva (2007), retrata alguns desses treinamentos e seus impactos na vida das pessoas:

De tempos em tempos, os trabalhadores participam de treinamentos a bordo, simulando as mais variadas situações de emergência, tais como: incêndio, abandono da unidade, derramamento de óleo, explosão, queda de homem ao mar, entre outras. O aviso de situações de emergência é soado por um alarme sonoro intermitente – que pode significar qualquer emergência – ou contínuo – que significa que todos devem abandonar a plataforma (SILVA, 2007, p.30).

Diante da complexidade das atividades e a forma como ocorrem, a passagem de informação entre os trabalhadores acaba por assumir uma certa criticidade. Mariano (2019) cita como se dão essas operações:

Contínuo, pois a produção jamais para, a não ser em casos extremos, como paradas de manutenção da plataforma, mas de forma geral as equipes se revezam para dar continuidade permanente à produção; coletivo pois o trabalho só acontece por meio dos revezamentos de equipes multidisciplinares, já que as atividades estão intrinsecamente interligadas (MARIANO, 2019, p.28).

Esse caráter coletivo, junto com atividades ininterruptas e alternância dos trabalhadores faz com que seja necessário garantir que todos compreendam as informações e orientações, a fim de que se evitem ruídos ou desentendimentos que possam impactar as atividades e a segurança dos sujeitos.

Algumas estratégias da área da Higiene Ocupacional relacionadas à segurança utilizam a comunicação. Elementos como cores diferentes, sinalização por meio de som (alarme), quadros com informações sobre riscos na área são alguns dos exemplos de ações para comunicação de riscos. Além dessas ações mais elementares, o ambiente *offshore* necessita de estratégias de comunicação mais complexas.

Compreendido como um caldeirão cultural (LEITE, 2009), no qual há uma multiplicidade de relações, com trabalhadores de diversas origens, que podem residir em

qualquer localidade (MARIANO, 2019), este ambiente possui uma diversidade que se reflete em costumes, valores e crenças distintos. Dessa forma, para que se compreendam como se produz sentidos sobre segurança, é importante que todas essas características sejam levadas em consideração, para que não se processe uma homogeneização dos grupos ou indivíduos, e se pensem em práticas e ações de comunicação que sejam mais dialógicas e representativas, e contribuam de forma efetiva na promoção da saúde e segurança de todos.

Além da multiplicidade de pessoas e relações, este ambiente complexo também demanda conhecimento dos termos técnicos utilizados na operação, para que o trabalhador se mantenha em segurança. Sevá Filho (2000) descreve essa hierarquia de conhecimentos, que se materializa em nomeações dadas pelos próprios trabalhadores, e faz com que eles mesmos consigam se atentar para quem necessita de mais atenção em sua segurança:

[...] as pessoas e os grupos de pessoas têm seus apelidos, seus nomes de guerra. O trabalhador mais novato, que acabou de entrar, é um 'borracho'; um estagiário é um 'bolsa', e assim serão chamados enquanto tiverem que ficar próximos aos mais experientes, para aprender. Até que cada um perca o medo e que possa 'ser certificado', só então tornando-se operador, instrumentista, eletricitista, caldeireiro. Enfim, cada um será forjado como um técnico que pode atuar sozinho e com seus iguais, se comportará e será visto como uma pessoa que sabe como agir em várias situações de perigo, de risco, de sobrecarga. Enfim, alguém a ser respeitado porque 'conhece a área'. (SEVÁ FILHO, 2000, p. 177).

Existe uma imensa gama de ações e campanhas de segurança e saúde nas plataformas: circulam desde conteúdos de interesse do público geral, como campanhas sobre alimentação saudável, orientações para prevenção da Covid-19 até campanhas específicas do ambiente *offshore* como os temas de segurança de processo, prevenção a acidentes ou segurança ao caminhar. As estratégias de veiculação são as mais diversas possíveis: são produzidos conteúdos para serem enviados por e-mail, publicados no portal interno, impressos em cartazes, folhetos, *folders*, adesivos, *banners*, além de apresentações para serem disseminadas pela liderança.

Alguns materiais também são enviados por telefone celular, que só podem ser visualizados no momento de folga, já que no turno o uso destes equipamentos é proibido. Estes conteúdos são afixados em murais físicos, publicados em murais eletrônicos ou podem compor a fala de um técnico de segurança ou outro líder que dissemine o mesmo em pequenos diálogos que contêm reflexões de segurança, ou em palestras em alguns dias de trabalho para falar sobre o tema. Alguns destes também podem ter seus conteúdos e linguagens customizados para públicos diferentes: podem existir um material específico para o gestor ou o técnico de segurança, por exemplo.

Por não serem ambientes administrativos, no qual os trabalhadores exercem atividades operacionais na área, os DDSMS ganham destaque, pois são uma forma de diálogo direto entre a liderança, supervisor, técnico de segurança, de enfermagem e os demais trabalhadores. Nota-se que a circulação dessas informações se dá por diferentes atores, como técnicos de segurança, área de saúde, médicos, técnicos de segurança ou lideranças que utilizam o suporte de campanhas de comunicação, que acabam servindo, muitas vezes, como materiais educativos. Como os períodos de folga são longos, cerca de 14 dias, chegando a 21 em alguns casos, as campanhas precisam ficar por longos tempos sendo veiculadas, para que suas mensagens sejam discutidas e apropriadas.

O trabalhador não recebe somente orientações, materiais e campanhas de comunicação da própria instituição onde trabalha. Rangel (2009, p.154) relata que nos processos de comunicação, de forma geral e não só nas plataformas: “circulam informações de proteção da saúde, oriundas de diversas outras fontes, criando-se redes e conformando-se uma ampla e diversificada área de disputa simbólica sobre risco e perigo, proteção e promoção da saúde”. No cenário de pandemia de Covid-19, por exemplo, circularam diversas informações sobre saúde, que contribuíram para tensionar as disputas pelos discursos na produção de sentidos sobre o tema.

Estudiosos do campo da segurança operacional, Larkin e Larkin (2007) elencam alguns elementos de comunicação relevantes para a segurança. Para o autor, poucas pessoas conseguem compreender as comunicações formais de segurança, pois elas contêm em grande parte uma sobrecarga de informações, não se adequam ao público a quem a mensagem se destina e não utilizam o melhor canal para cada mensagem. A utilização de mais imagens, desenhos simples e sem sofisticação, a adequação dos canais e a simplificação do conteúdo são algumas pistas sugeridas pelo autor para melhorar o processo comunicacional e, conseqüentemente, trazer resultados. Ele propõe campanhas de comunicação como ações avançadas, que podem surtir efeito no comportamento de segurança dos trabalhadores. De acordo com autor: “As refinarias são perfeitas para campanhas de comunicação porque as pessoas se conhecem bem, trabalham muito próximas e dependem muito umas das outras. Essas condições criam um consciente coletivo que exerce influência considerável no comportamento de todos”. (LARKIN; LARKIN, 2007, p.16).

Na teoria da bala de prata, Larkin e Larkin (2012) afirmam que o supervisor, primeiro líder acima do empregado da linha de frente, é o melhor canal para comunicação de instruções de segurança. Ele cita a teoria do fluxo de duas etapas, na qual o trabalhador recebe a

informação e depois é influenciado pela comunicação de seu supervisor. “A comunicação com supervisores é a ‘bala de prata’ para reduzir acidentes. Precisamos que os supervisores transmitam pessoalmente nossos padrões de segurança aos empregados resistentes ou descuidados” (LARKIN; LARKIN, 2012, p.5).

Todas essas análises, contudo, não complexificam o processo de comunicação. Não basta acreditar num modelo mecânico, no qual basta somente transferir conteúdos e garantir que eles sejam compreendidos, numa crença de que as orientações contidas nestes materiais e seus significados já estivessem prontas, “reduzindo o sentido destas práticas na vida das pessoas ao significado que veicula a mensagem” (SOUSA, 1995, p. 41). A produção de sentidos se dá de maneira mais ampla, no qual a própria linguagem possui diversas vozes, espaços para acordos e conflitos, entremeada por relações de poder (ARAÚJO, 2009) e que podem, por sua vez, dinamizar os sentidos e entendimentos das mensagens.

Na perspectiva ainda dominante, no qual os acidentes são causados pelo trabalhador e seus atos individuais (AEROSA; DYWER, 2010), é que normalmente se utilizam campanhas de comunicação cujo objetivo é a mudança do comportamento dos indivíduos. No livro *Nova Visão de Segurança do Trabalho* publicado em 2022, diversos autores discutem novas estudos e abordagens para o campo da segurança, contrapondo o modelo tradicional, no qual, por meio de análises ultrapassadas (como nas teorias do queijo suíço ou do dominó), o trabalhador é o responsável por estes acidentes. Dessa forma, utilizam-se: “estratégias de controle, concentrando-se nos treinamentos, nas reciclagens, juntamente com campanhas motivacionais maciças e abordagens disciplinares como tentativa de redução das falhas humanas” (ROCHA, 2022, p. 38).

Por meio dessa maneira de entender a segurança, tem-se um foco na culpabilização e na caça aos erros, deixando de lado a avaliação de outros fatores que colaboraram com os acidentes. Dessa forma, o ambiente é permeado por um clima de medo, no qual os trabalhadores deixam de se manifestar e assumir falhas que são importantes para o processo de melhoria da segurança. Dessa forma, não basta criar canais formais de comunicação, se os trabalhadores têm medo desse expressar. Bruno (2022, p.87) enfatiza:

Neste tipo de ambiente, impera o silêncio e o desengajamento. E como as pessoas têm medo, ou, pelo menos não se sentem confortáveis – de falar abertamente sobre os problemas ou de reconhecer suas falhas, informações valiosas para o aprendizado e a melhoria acabam varridas para baixo do tapete até que o próximo acidente aconteça.

O autor cita que diversos acidentes catastróficos tiveram como elementos importantes o silenciamento dos indivíduos. Há publicações inteiras falando deste clima nas organizações, como o livro *A Organização Sem Medo*, de Amy Edmondson publicado em 2020.

Já nesta perspectiva de segurança mais atual, mas ainda pouco presente nas organizações, defendida no livro *Nova Visão de Segurança no Trabalho* publicado em 2022, as mesmas pessoas que antes eram percebidas como responsáveis pelos acidentes, passam a ser enxergadas como um elemento chave na construção de soluções que evitem acidentes. Ao contrário do medo e do silenciamento, o foco das relações é baseado na confiança entre as pessoas. No entanto, a imposição de regras, procedimentos, focados em ações para conformidade acabam por ser entraves para essa nova cultura. É necessário, então, não somente retirar elementos de risco do ambiente, mas também que elementos como integração, liberdade, participação e colaboração, fluxo de comunicação, que façam parte do dia a dia dos trabalhadores, sendo conscientemente inseridos nas organizações. (BRUNO, 2022).

França (2022) corrobora essas ideias em seu artigo do mesmo livro e traz, assim como Bruno (2022), a contribuição de autores como Erik Hollnagel, autor do livro *Safety I, Safety II, The Past and Future of Safety Management* e Sidney Dekker para essa discussão. Para o autor, “O trabalhador não é o problema, e sim a solução, construindo naturalmente múltiplas relações de confiança, que serão os elementos propulsores de uma evolução de segurança adequada e alinhada com a cultura e aos objetivos da organização” (BRUNO, 2022, p.159-160). Ou seja, é necessária uma grande transformação na cultura das organizações, que abra espaços para a confiança, que iniba o silenciamento e propicie a manifestação dos trabalhadores, vistos agora como aliados à segurança.

Percebe-se, então, que as relações com as lideranças e gestores são fundamentais para que esse processo ocorra. Sai de cena o líder ou o supervisor, citado por Larkin e Larkin (2012), responsáveis por prover conteúdos e campanhas motivacionais focadas no trabalhador e seus comportamentos, para emergir um novo líder, capaz de fortalecer essa nova visão da segurança do trabalho, que percebam o trabalhador como aliado e não como culpado.

Nota-se que são realizadas diversas campanhas e ações, além de outras práticas que envolvem elementos do processo de comunicação, dentro e fora do ambiente laboral *offshore*. Contudo, percebe-se também que estas ações acabam por refletir a cultura e a visão de segurança presentes nas organizações. O processo de produção e circulação pode ser pautado na transferência dos conteúdos e orientações, materializado na cultura do medo, culpabilização e silenciamento, no qual deve-se sempre vigiar se os trabalhadores conhecem e

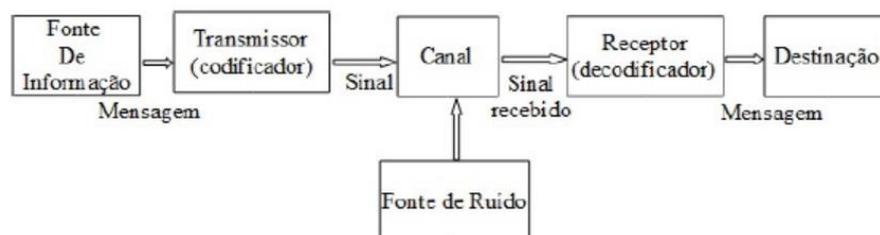
cumprem as regras, ou buscar novas práticas, balizados em uma nova visão, também entendida como perspectiva alternativa, no qual o trabalhador é sujeito ativo na construção da segurança, com práticas de comunicação mais dialógicas. Diante dessas possibilidades que descortinam, esta pesquisa pretende aprofundar como se constroem essas práticas de comunicação e segurança, e como os trabalhadores lhes atribuem sentidos.

#### 1.4 COMUNICAÇÃO, SAÚDE E SEGURANÇA: RECEPÇÃO E MEDIAÇÕES SOCIOCULTURAIS

Para conseguirmos analisar a produção de sentidos dos trabalhadores da indústria de petróleo e gás, esta pesquisa irá recorrer a estudos de recepção da comunicação e das mediações socioculturais como estratégia metodológica. A escolha se dá pela contribuição destes que nos permitem “Compreender o processo comunicacional e como essa comunicação adquire sentido, valor, ao tornar-se conhecimento para o sujeito receptor”. (FÍGARO, 2001, p.56). Mas é importante entender como os campos da comunicação e da saúde se configuraram ao longo do tempo e, para tal, faremos um retorno ao início do entrelaçamento destes, quando ocorriam práticas tradicionais de educação e comunicação sanitária.

Na busca pelo entendimento deste cenário, percebe-se uma influência da Teoria Matemática da Comunicação de 1949, consolidada fortemente no ocidente, conhecida como modelo de Shannon Weaver nas práticas do setor. Neste modelo, a comunicação é vista como um processo unilateral iniciado no polo emissor que se direciona ao polo receptor e objetiva diminuir os ruídos de transmissão no processo.

Figura 3 – Modelo da Teoria Matemática da Comunicação



Fonte: INAZAWA; BAPTISTA, 2012, adaptado de SHANNON; WEAVER, 1949.

Neste modelo linear e unidirecional, há um desequilíbrio entre o emissor e o receptor no que tange aos seus saberes, como se quem iniciasse o processo fosse o único detentor dos

saberes, cabendo ao receptor apenas recebê-los de forma passiva. Araújo (2018, p.10) expõe que é um modelo que:

[...] busca a maior correspondência entre codificação e decodificação perfeitamente ajustado às perspectivas que consideram a existência de um saber mais válido que o outro e terminam por produzir uma comunicação que não vê o outro como pessoa, muito menos na sua dimensão coletiva, mas como um indivíduo desprovido de conhecimentos que em sua ignorância traz problemas à saúde pública.

Essa comunicação que tem como premissa a simples transferência de informações, que desconsidera o conhecimento, crenças e valores do sujeito, e que pode impactar a construção de diálogo efetivo e construção de sentidos em segurança e saúde, até hoje tem eco nas práticas de comunicação e saúde.

Em 1973, Stuart Hall, por meio de sua teoria da decodificação dentro do contexto dos estudos culturais ingleses, complexifica o processo comunicacional, uma vez que insere o elemento da cultura na produção de sentidos que emergem das práticas vividas pelos sujeitos, criticando esse paradigma linear de: emissor, mensagem e receptor. Cultura e cotidiano vão ganhando espaço no processo comunicacional. Começam a aparecer os conceitos de negociação de sentidos, o público passa a ser ativo e interpreta as mensagens de acordo com suas características e experiências, com base em seu contexto sociocultural. (FRANÇA; SIMÕES, 2016).

No contexto brasileiro, os campos da saúde, da comunicação e das políticas públicas passaram a se relacionar de forma mais próxima na segunda década do século XX, quando se criou o Serviço de Propaganda e Educação Sanitária. Nesse período histórico, acreditava-se que seria necessário mudar os hábitos dos indivíduos, já que os trabalhadores eram considerados ignorantes. Desse modo, ações educativas voltadas a esse grupo social passaram a se associar a políticas públicas de saúde. (ARAÚJO; CARDOSO, 2007).

Para compreender tal associação, é necessário analisar algumas características do contexto histórico brasileiro, marcado por uma herança escravocrata e autoritária, que se reproduzia em diversos aspectos das relações de trabalho e do campo da saúde. No contexto do trabalho, a profunda desigualdade social se traduzia em relações exploratórias em termos de renda, carga de trabalho e outros aspectos. No contexto da saúde, discussões de cunho racista, que relacionavam a população negra e pobre a problemas sociais e de saúde, como a violência ou a discussão sobre a mestiçagem e o branqueamento da população, se misturavam a temas como a melhoria da higiene urbana e o saneamento básico, fazendo surgir o movimento higienista. Essas ações eram caracterizadas por discursos higienistas e

preventistas, com abordagens ‘campanhistas’ e ‘transferencistas’ (ARAÚJO; CARDOSO; MURTINHO, 2009), que se caracterizavam pela perspectiva de que o discurso autorizado ou a instituição detinham o conhecimento e cabia aos indivíduos somente receber as informações e segui-las.

Essa comunicação para a construção de hábitos saudáveis foi usada pelo estado para controle político. A construção das ações de comunicação para a saúde pode ser compreendida, dessa forma, como um mecanismo biopolítico, como nos mostra Santos (2019, p. 5): “O Estado Moderno passou a realizar práticas coercitivas físicas e, posteriormente, simbólicas - a educação sanitária era uma destas que tinha o objetivo de garantir que as pessoas pudessem adotar comportamentos considerados saudáveis”.

Uma das formas de conseguir o controle dos indivíduos para correção dos seus hábitos, dentro da lógica higienista, foram as ações educacionais. Educação e comunicação foram a fórmula para obtenção de bons resultados nas ações de política pública em saúde.

A criação do Serviço Nacional de Educação Sanitária (SNES), pelo governo Getúlio Vargas, foi o marco da implantação de uma lógica de educação para saúde no Brasil e que, com a ajuda do Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP), eram responsáveis pela divulgação de campanhas sanitárias, materializadas por meio de livros, catálogos, folhetos, palestras via rádio, discos, filmes e disseminação de campanhas sanitárias para outros órgãos. (BATALHA, 2007). Mas é somente no final da década de 80 que este campo toma corpo, com a redemocratização, a criação do SUS, as conferências de saúde, o início da criação de cursos de pós-graduação em comunicação e saúde, além de outros elementos que contribuíram para “[...] a relevância da comunicação e sua indissociável relação com a produção dos sentidos da saúde e com os processos de democratização” (ARAÚJO; CARDOSO, 2007, p. 228), já bem disseminados atualmente.

Em 2007, foi realizada uma pesquisa que visava conhecer as práticas e o cenário da comunicação em saúde no SUS e quais seriam as tendências da área. Essa pesquisa foi publicada em 2009 e concluiu que houve um certo avanço em relação às práticas fundamentadas na transferência de informações, contudo: “Esta segue sendo vista fundamentalmente como transmissão de informações, com execução centralizada, vertical, unilateral, com poucos ou nenhum espaço de escuta”. (ARAÚJO; CARDOSO; MURTINHO, 2009, p. 11). Na pesquisa, os autores elencam algumas possibilidades para a manutenção deste cenário, como a concepção de comunicação como fornecimento de informação,

dificuldade de discursos polifônicos e profissionais que acabam por atender uma lógica mercadológica.

Percebe-se, dessa forma, o quanto a comunicação, dentro de uma prática educativa, por meio de produção de campanhas e materiais impressos e outras ações, esteve imbricada nas práticas voltadas à saúde, com intervenção direta aos costumes da população. Segundo Santos, (2019, p. 6) observa que “Essas campanhas de educação sanitária foram sendo mantidas ao longo dos séculos e se perpetuando entre as práticas de comunicação adotadas por instituições para representar os fenômenos de saúde/doença e risco”. Práticas estas que ganham força historicamente e até hoje são presentes em nossa realidade. (ARAÚJO; CARDOSO, 2007).

Nas áreas da indústria de forma geral, como também nas plataformas de petróleo que ilustram esta pesquisa, ainda que muitas informações e conceitos trabalhados nas ações de comunicação sejam técnicos e, à primeira vista, não devam ser questionados com orientações que devam ser cumpridas à risca para não pôr em risco a saúde e segurança do trabalhador, esta crença desconsidera algumas questões importantíssimas. Para Bakhtin, a leitura de um texto é o início e não o fim do processo de significação. (FÍGARO, 2001). As teorias de Bakhtin nos revelam que as palavras podem significar coisas diferentes em grupos distintos e que em um mesmo discurso, existem múltiplas vozes, sendo que a própria enunciação é uma interação entre sujeitos distintos. Dessa forma, a construção dos sentidos se dará de forma coletiva, não pela simples transmissão de alguns conteúdos de segurança, sendo ainda possíveis vários sentidos, criados por múltiplos sujeitos. Fausto Neto (1995, p. 196) conceitua:

O sujeito tem a capacidade de produzir e receber discursos, e essa mobilização do código não é restrito ao campo do núcleo de emissão. Este trabalho inerente à condição de sujeito, e não apenas ao campo da emissão, é algo da ordem da subjetividade, condição que ultrapassa os modelos ‘estímulo/resposta’ da teoria da informação e do contratualismo linguístico.

Essa necessidade de trazer a ênfase do olhar para o sujeito foi uma das características dos estudos de recepção na América Latina, que emergem na década de 1980 para contrabalancear as “análises de inspiração funcionalista ou frankfurtiana que até então predominavam” (GOMES, 2004, p. 203), e que consideravam a comunicação pouco ativa e interativa, “circunscrita aos atores imediatos do ato comunicativo, de enfoque empírico-funcionalista” (SOUSA, 2006, p. 18). São expoentes destes estudos culturais Orozco, Canclini e Martín-Barbero.

Este sujeito, no entanto, não deve ser analisado fora do seu contexto. Estes autores trazem a cultura e o cotidiano como locais de produção de sentidos, que não se dá de forma direta, mas por meio de negociações e disputas de sentido.

[...] a recepção esgota-se no momento mesmo em que se tem contato direto e físico com as mensagens dos meios de comunicação. Já se admite, nas correntes mais recentes dos estudos críticos da recepção<sup>1</sup>, que ela começa bem antes e acaba bem depois do momento mesmo em que se dá o contato direto com os meios, ela o transcende e funde-se com as práticas cotidianas dos receptores, lugar onde os significados e sentidos são negociados e se realiza sua apropriação ou resistência (OROZCO, 1991, p. 10).

No campo brasileiro, Nilda Jacks, Maria Immacolata Vassallo de Lopes e Ana Carolina Escosteguy, entre outras estudiosas, fazem uma extensa reflexão sobre os estudos de recepção e a teoria das mediações. Para Lopes (2014, p. 67), “A produção e a reprodução social do sentido envolvidas nesses processos culturais não são apenas uma questão de sentido, mas, também e principalmente, uma questão de poder. Esta é, essencialmente, a contribuição distintiva da América Latina para a teoria das mediações”.

Escosteguy (2004) analisou diversos estudos de recepção produzidos na década de 90, propondo 3 classificações possíveis em termos de abordagem utilizada nos mesmos: Sociocultural, comportamental e outras. A primeira, adota uma “visão ampla e complexa do processo de recepção dos produtos midiáticos, levando em consideração múltiplas relações sociais e culturais” (ESCOSTEGUY, 2004, p. 135). A autora descreveu também a abordagem comportamental na qual “O produto midiático é considerado um estímulo que provoca diversas reações nos públicos” (ESCOSTEGUY, 2004, p. 135). Esta é uma abordagem sedutora, pois as ações e campanhas de comunicação podem ter como objetivo a mudança do comportamento de seu público. Mas essa análise, que retira os elementos sociais e culturais presentes no ambiente, poderia induzir um diagnóstico de causa e efeito simplista, como se somente os meios fossem responsáveis por dar cabo de todo o processo comunicacional.

A partir destes autores, novos termos começam a povoar os estudos de recepção, como prática mediática, produtos mediáticos, “indicando que a recepção vem sendo trabalhada mais como um conjunto de relações sociais e culturais mediadoras da comunicação enquanto processo social, ou como atividade complexa de interpretação e de produção de sentido” (SOUSA, 2006, p. 19).

Sousa (2006) irá refletir sobre a interação entre o sujeito e os meios de comunicação, mostrando a complexidade da relação com a possibilidade de serem, ao mesmo tempo, atores e estruturas. Posteriormente, o autor continua a problematização e nos mostra que esses meios

não podem ser mais vistos somente como meros veículos, e sim instâncias públicas de construção de valores coletivos. Esses espaços, para o autor, seriam “Ao mesmo tempo de negociação e debates, já que os valores, longe de serem a expressão de sentido dado apenas pelo produtor ou pelo receptor, são o que exprimem o processo mesmo no qual eles ocorrem” (SOUSA, 2006, p. 35-36). Já Fígaro (2001) traz a preocupação de Martín-Barbero de não se estudar a comunicação como um processo somente tecnológico, “Relegando a importância do campo de estudo das práticas, dos contextos, usos e apropriações que se dão no processo de comunicação” (FÍGARO, 2001, p. 70).

Martín-Barbero, segundo Fígaro (2001), propõe entender a recepção levando em consideração as práticas culturais dos seus indivíduos. Ganha importância, nos estudos de Martín-Barbero, a experiência cotidiana no qual esse espaço de construção cultural e de socialização está presente na vizinhança, vida em família e pequenos grupos, “[...] pois é nesta esfera de elaboração da circulação dos discursos e sentidos que se produzem as representações sociais que vão fixar os sentidos e servir de modelo para a construção das identidades” (MENDONÇA, 2006, p. 34).

Em sua análise sobre os estudos de recepção, Mendonça (2006) retrata um receptor com habilidades de se apropriar ativamente dos conteúdos dos meios. Segundo a autora, Martín-Barbero aponta as mediações de cultura “[...] como elementos importantes para desfazer a insistência na atomização e passividade dos indivíduos” (MENDONÇA, 2006, p. 33). A autora ressalta que esse apropriar-se do mundo, interpretando-o, é realizado de forma assimétrica. Ela cita que “A cultura se dá no cotidiano, [...] nos quais os sentidos prevalentes nem sempre são aqueles desejados pelo pensamento hegemônico” (MENDONÇA, 2006, p. 36), ainda que exista uma negociação na produção destes sentidos.

Gomes (2004) explica que, descortinando a ideia de passividade do receptor, Orozco foca o seu olhar em como o receptor se expõe ao meio, se de forma ativa ou passiva, afirmando que os meios exercem mediação, mas que existem outros condicionamentos além dos meios e é nessa interação que emerge o receptor. Todas essas teorias pavimentam o entendimento de que, se queremos entender qual a produção de sentidos que os trabalhadores embarcados em plataformas de petróleo constroem sobre saúde e segurança, por meio recepção das campanhas, é imprescindível entendê-los como sujeitos ativos dentro do processo comunicacional, que antes mesmo de trabalhar e se apropriar da cultura da organização onde trabalham, já trazem consigo valores sobre segurança e saúde.

Sousa (2006) cita as reflexões de Bernard Miege, que compreende a recepção como um processo negociado, no qual “[...] um grupo social negocia sua recepção a partir de sua própria cultura, com o que tem de memória social específica, de conhecimentos armazenados, de expectativas demonstradas e de recursos simbólicos” (SOUSA, 2006, p. 24). Portanto, é necessário um olhar para essas esferas microssociais e para o cotidiano deste trabalhador, além de verificar as formas como eles se expressam e constroem seus discursos, para se aproximar dos sentidos negociados nessas interações e espaços cotidianos.

Fígaro (2001) traz que, para Martín-Barbero, a produção de sentidos, com a recriação das diversidades e polissemia da interação social, se dá na sociedade. Orozco amplia o conceito de mediação, no qual o processo de recepção, que é interativo, se dá com os meios, com as mensagens, com a cultura, com as instituições, ou seja, multimediação. Para o autor, é “na interação social das audiências que se produz sentido, cujos limites não são dados apenas por razões individuais, mas circunscrevem-se num cenário cultural específico” (GOMES, 2004, p. 214).

Martín-Barbero (1995, p. 58) explicita que, ainda que o processo de recepção seja interacional, com negociação de sentidos, no qual o emissor deva ser considerado como sujeito do processo, ele não “faz o que quer com a mensagem”. Existe um limite na negociação de sentidos. Para Mendonça (2006), não se pode ignorar a presença das culturas anteriores aos sujeitos na construção das sociabilidades e valores compartilhados. Para a autora, “mesmo quando as análises pressupõem uma ‘negociação’, um diálogo entre os meios e o contexto em que se dá a recepção e a apropriação de seus conteúdos, esse diálogo, se é que pode ser chamado assim com alguma propriedade, é assimétrico” (MENDONÇA, 2006, p. 35), emergindo daí a necessidade de uma observação mais apurada de como se dá essa negociação de sentidos.

Martín-Barbero (1995, p. 58) conceitua a recepção como “um modo de interagir não só com as mensagens, mas com a sociedade, com os outros atores sociais, e não só com os aparatos”. Ainda que no caso, Martín-Barbero esteja falando da comunicação midiática, em seus estudos de telenovela, traçamos um paralelo com a comunicação de saúde/segurança para os trabalhadores *offshore*, que também vão rearticular sentidos propostos com base em sua realidade, seus valores e com os dos outros atores, num processo de interação e interlocução.

Adentrando a alguns estudos práticos de comunicação e saúde/segurança, vamos verificar como se constituem na atualidade. Alguns destes estudos trazem a análise de materiais impressos sobre os temas de saúde e segurança. Kelly-Santos e Rozemberg (2006),

entendendo o trabalhador como sujeito ativo em sua relação com o processo de saúde-doença (conceito da saúde coletiva), nos sugerem que os materiais impressos são dispositivos que podem trazer reflexões sobre participação dos trabalhadores em ações dos PST (Programas de Saúde do Trabalhador). Dessa forma, os autores analisam esses materiais (cartazes, folhetos e cartilhas) produzidos pelo Ministério da Saúde e Ministério do Trabalho e do Emprego para os trabalhadores da construção civil.

Kelly-Santos e Rozemberg (2006), assim como outros autores, irão utilizar os estudos de recepção destes materiais impressos, à medida que estes estudos questionam o lugar do receptor-sujeito, entendendo a recepção como um espaço de interação. Sousa (1995) problematiza o próprio processo de recepção e o limite semântico do termo, no qual o receptor, à primeira vista, se relaciona com o emissor numa posição inferior, “como se houvesse uma relação sempre direta, linear e unívoca entre um polo emissor sobre o outro, o receptor” (SOUSA, 1995, p. 14). Kelly-Santos e Rozemberg (2006) colocam que esse processo, é um espaço de negociação de sentidos, no qual os interlocutores, ao interagirem, reconstruem seus saberes e produzem novos sentidos. As autoras concluem que esses materiais impressos são lugares de interlocução, no qual “[...] os interlocutores reconhecem e legitimam seus espaços de fala e constroem e/ou modificam suas práticas” (KELLY-SANTOS; ROZEMBERG, 2006, p. 984) e, dessa forma, precisam romper com a lógica transferencista e contribuir mais com informações que levem à tomada de decisões que e não simplesmente prescreve padrões comportamentais.

Já Kelly-Santos, Ribeiro e Monteiro (2012) nos trazem alguns resultados de pesquisa de recepção de materiais educativos sobre hanseníase produzidos no Brasil entre 1972 e 2008, buscando entender como se dão os processos de produção-circulação-apropriação de sentidos sobre esta doença. As autoras relatam que as ações, de forma geral, são pontuais, verticais e - no caso específico “[...] privilegiam a veiculação de lesões e manchas na abordagem da doença”, mas que as práticas “comunicativas requerem ações horizontais, permanentes, que valorizem as diferentes dimensões do agravo, a inclusão de diversos atores no processo de produção-circulação-apropriação das mesmas” (KELLY-SANTOS; RIBEIRO; MONTEIRO 2012, p. 11). Eles abordam também que pesquisas na área mostram que os materiais dessas campanhas acabam, por muitas vezes, sendo utilizados de maneira instrumental, desconsiderando o público-alvo delas.

Todos estes estudos demonstram a necessidade de uma prática comunicacional que precisa ir além. Rangel (2007) nos alerta que:

[...] a despeito da complexidade dos processos comunicacionais evidenciados nos debates do campo, ainda predomina, seja nas práticas de saúde, seja naquelas de comunicação de risco, a visão da comunicação como relação unilinear entre um emissor e um receptor de mensagens, na qual prevalece a concepção pedagógica de que estímulos ambientais produzem respostas em grupos sociais, ou, na melhor das hipóteses, busca-se o diálogo. (RANGEL, 2007, p. 1382).

Publicações mais recentes dentro do campo da comunicação e saúde ampliam as abordagens, que vão além das análises da recepção de materiais e campanhas educativas, como por exemplo no livro “Comunicação e Saúde: perspectivas contemporâneas” (2017), organizado por Maria Lígia Rangel e Natália Patrício, no qual, por meio de 20 capítulos, são estudados a comunicação, saúde, a mídia, interculturalidade, tecnologias de comunicação e comunicação nos cuidados em saúde. São analisadas programações de TV, campanhas sobre violência, as notícias que são veiculadas sobre os discursos em saúde, a comunicação em espaços relacionados à saúde, como hospitais, redes de atenção, além de possuir um capítulo específico sobre educação e comunicação para segurança e saúde no trabalho.

Outra publicação importante para o campo é o livro Mediações comunicativas da Saúde (SACRAMENTO, 2017), que após fazer uma reflexão sobre o estudo das mediações nas pesquisas do campo, traz artigos que tratam, além das mediações sobre políticas e práticas, analisam os discursos jornalísticos, tanto do Jornal Nacional quanto do O Globo e finalizam com estudos da comunicação e saúde nos meios digitais, tanto da internet, de forma geral, quanto pelo uso das redes sociais, por meio, por exemplo, do artigo sobre alimentação e redes sociais.

Durante esta seção, procurou-se abordar alguns conceitos e elementos históricos: refletimos sobre o campo da saúde e segurança, por meio da evolução deste campo, desde as práticas iniciais, no qual o foco era o risco, para uma abordagem mais ampla, da saúde no trabalhador. Na parte dois, adentramos ao universo *offshore*, contextualizando-o. Posteriormente, avaliamos as práticas de comunicação existentes, que se emolduram à luz da cultura existente, dominante ou emergente. Por fim, trouxemos um recorrido pelo campo da comunicação e saúde, trazendo alguns estudos e propondo o uso metodológico das mediações e da recepção para compreendermos a produção de sentidos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores *offshore* da Bacia de Campos. Após esta contextualização, partiremos para o aprofundamento das estratégias metodológicas e a descrição do processo da pesquisa.

## 2 PERCURSO DA PESQUISA E REFLEXÕES TEÓRICO METODOLÓGICAS

Trata-se de pesquisa qualitativa fundamentada no estudo de caso de uma empresa do ramo petrolífero. Esta metodologia, como estratégia de investigação, centraliza-se em uma situação específica, podendo abranger um indivíduo, um grupo ou uma organização, um conjunto de programas, processos de implementação, mudanças ou situações organizacionais, sociais, culturais etc. Sua utilização visa desenvolver modelos teóricos, contestar ou problematizar conceitos e referenciais existentes, explicar uma situação, estabelecer uma base de aplicação de soluções para situações, explorar ou descrever um fenômeno (MEIRINHOS; OSÓRIO, 2016).

No presente trabalho, a metodologia de estudo de caso permitiu conhecer em profundidade como se dá a produção de sentidos dos trabalhadores em suas interações com os discursos circulantes relacionados à saúde e segurança de uma empresa do ramo petrolífero, escolhida como caso por sua importância e abrangência no país. O caráter multidimensional, contextual e holístico do estudo de caso possibilitou levantar aspectos e mesmo generalizações sobre os elementos em estudo.

Para investigar a apreensão de sentidos de segurança e saúde no ambiente *offshore*, o estudo de caso pretendeu realizar a análise das mediações socioculturais presentes nos contextos destes trabalhadores, avaliando de que forma essas mediações atravessam e impactam seus cotidianos e suas práticas, utilizando como insumo as falas dos sujeitos, obtidas por meio de entrevistas. Também se propôs a descrever como se dá esse processo de comunicação de segurança, com foco no polo da recepção, no qual os participantes avaliaram se os conteúdos, canais e estratégias existentes fazem sentido para eles. Este pode ser um material valioso, à medida que traz um panorama das práticas existentes num universo de difícil acesso.

Para tal, foram utilizados os estudos de recepção, já que estes trazem a problemática das relações entre emissor e receptor, colaborando na reflexão sobre “Quais fatores intervêm nessa relação, bem como as formas de apropriação e ressignificação dos sentidos que circulam na pluralidade dos discursos sociais” (FÍGARO, 2001, p. 31).

Essa relação entre emissor e receptor, no entanto, não se dá de maneira simplista. Não bastava avaliar somente as ações e campanhas de comunicação produzidas para o público *offshore*, como se houvesse uma relação linear neste processo comunicativo, como se observam em muitas das práticas na atualidade que se baseiam somente na veiculação de

determinados conteúdos para os trabalhadores, no intuito de que eles alterem seus comportamentos.

Para sairmos desse binômio de análise de emissão e recepção, nos apropriaremos dos conceitos de Martín-Barbero, um dos grandes representantes da tradição latino-americana das pesquisas de comunicação, que insere a cultura e o cotidiano como parte de seu objeto de análise:

A comunicação, [...] assume o sentido de práticas sociais onde o receptor é considerado produtor de sentidos e o cotidiano, espaço primordial da pesquisa. Trata-se de ver a comunicação a partir da cultura e contaminar sua investigação de uma aproximação antropológica, pois o cotidiano tem valor histórico para compreender a sociedade (ESCOSTEGUY, 2004, p. 133).

Seus conceitos nos trazem aspectos relevantes para serem considerados para a produção de sentidos dos trabalhadores. Dessa forma, é primordial considerar a cultura, o cotidiano e os contextos nos quais o processo de comunicação se faz. A busca pela apreensão dos significados negociados pelos trabalhadores da indústria *offshore*, elaborados no processo de produção e circulação das ações, campanhas e discursos, precisa incorporar estes novos aspectos.

Sobre os estudos de recepção, Martín-Barbero (1995, p. 55) propõe que “[...] temos que estudar não o que os meios fazem com as pessoas, mas o que elas fazem com elas mesmas, o que elas fazem com os meios, sua leitura”. O autor entende a recepção como um espaço de interação: “O processo de comunicação e do meio não está na mensagem, mas nos modos de interação que o próprio meio [...] transmite ao receptor” (MARTÍN-BARBERO, 1995, p. 57). Ou seja, à luz do *corpus* analisado, pretendeu-se avaliar os múltiplos sentidos descritos pelos trabalhadores em suas diversas interações com o seu meio.

Além de considerar aspectos da cultura, do cotidiano e das próprias interações, serão analisadas as mediações propostas por Martín-Barbero. Fígaro (2001) explica este conceito de Martín-Barbero, no qual deve-se entender a recepção não como parte do processo, mas como um lugar novo, de onde deve-se repensar os estudos. Lopes (2014, p. 71) complementa o conceito de Martín-Barbero, no qual a mediação é considerada como “Um espaço entre cultura, comunicação e política, que coloca em relação dialética as lógicas de produção e de consumo, os formatos industriais e as matrizes culturais”.

Para o estudo das mediações, a partir deste olhar de um espaço novo, utilizou-se como instrumento metodológico o segundo mapa das mediações do autor. Muitos estudos discutem a dificuldade de aplicá-lo empiricamente, dada sua complexidade e sua mutabilidade ao longo

dos anos. Diante destes fatores, sua utilização não se deu de forma completa. A aplicação se processou na parte esquerda do mesmo, com foco na mediação da socialidade e competências de consumo, sendo pinçados alguns elementos relacionados à institucionalidade e à lógica da produção.

Figura 4 – Segundo mapa metodológico das mediações



Fonte: MARTÍN-BARBERO, 2018.

Estes elementos do mapa se articulam entre si, demonstrando o quanto é complexa a inter-relação entre esses fatores: “As mediações devem ser entendidas como processos estruturantes que configuram e reconfiguram tanto a lógica da produção quanto a lógica dos usos” (LOPES, 2018, p. 54). Este mapa conceitual é trazido ao trabalho para servir como um mapa estruturante, a fim de que se identifiquem mediações que estejam presentes, relatadas nas falas dos entrevistados, colaborando assim com as análises da produção de sentidos dos trabalhadores.

O ambiente laboral das plataformas de petróleo é atravessado por interações dos sujeitos que possuem diferentes culturas, realidades e níveis de poder discursivo e de interlocução, no qual pode-se encontrar desde sujeitos com falas autorizadas até aqueles com vozes silenciadas. Ou seja, há relações e disputas de poder relacionadas aos discursos que circulam entre os líderes e os liderados, entre os próprios trabalhadores, cujos vínculos também denunciam diferenciações de poder, ou mesmo relacionadas ao gênero dos indivíduos. Araújo (2009, p. 44) explica como se processa esse mercado simbólico da comunicação: “A comunicação opera como um mercado, no qual comunidades discursivas negociam bens simbólicos – seu modo de perceber e classificar o mundo e a sociedade, em busca do poder simbólico (BOURDIEU, 1989), o poder de constituir a realidade” e é nessas interações e nesses embates que os sentidos são produzidos. Lopes (2014, p. 67) complementa que “A produção e a reprodução social do sentido envolvidas nesses processos culturais não

são apenas uma questão de sentido, mas, também e principalmente, uma questão de poder. Esta é, essencialmente, a contribuição distintiva da América Latina para a teoria das mediações”. Há embates e a própria linguagem, a escolha das palavras não se processa de maneira neutra. Araújo (2009) traz a perspectiva bakhtiniana, que percebe a língua como espaço de acordos e conflitos, estruturante de relações de poder. Dessa forma, “[...] desiste-se da pretensão de repassar significados e admite-se que o sentido é instável e negociável” (ARAÚJO, 2009, p. 44).

Dessa forma, entende-se a recepção como: “Um contexto complexo, multidimensional em que as pessoas vivem suas vidas diárias e em que, ao mesmo tempo, se inscrevem em relações de poder estruturais e históricas que extrapolam suas atividades cotidianas” (LOPES, 2014, p. 67). É nessa multiplicidade de processos interativos que a recepção se faz, até porque, neste mercado simbólico, de disputas por valer seus discursos, os sujeitos estão em diferentes lugares de interlocução, e dessa forma, o próprio consumo simbólico destes atores não é linear nem homogêneo. (ARAÚJO, 2009).

À luz desses entendimentos, foi preciso redirecionar o olhar dos meios de comunicação presentes nas plataformas ou mesmo das campanhas de saúde e segurança produzidas em si, entendendo a comunicação como um “processo permanente de negociação, e que não existe relação causal e mecânica entre receber e compreender a mensagem e mudar o comportamento” (ARAÚJO, 2009, p. 46), para focar nos relatos dos trabalhadores que revelem estas estruturas de poder, que nos tragam elementos de sua cultura e de como se dá a interação destes produtos com eles próprios, considerando essas falas não como individuais, mas representativas de sua comunidade discursiva, que traduz as falas de um sujeito, que mesmo individual, simboliza as questões coletivas de grupo.

Estima-se que este estudo possa contribuir com a academia, quando traz à tona mais do que uma mera descrição sobre as ações de comunicação e segurança do cenário estudado, os discursos dos próprios trabalhadores e os significados negociados em suas diversas interações, inseridos dentro do contexto social e histórico a que fazem parte.

## 2.1 ESTRATÉGIAS PARA APROXIMAÇÃO DO CAMPO E ANÁLISE DO *CORPUS*

Para que se pudesse estudar e analisar as relações entre comunicação em saúde e segurança no ambiente *offshore*, foi necessário realizar um recorte da realidade, que desse cabo da complexidade desse segmento da indústria de óleo e gás e, ao mesmo tempo, tivesse

representatividade. Inicialmente, pensou-se em estudar diversas empresas do ramo para uma possível comparação entre suas realidades, além de um levantamento de boas práticas. Diante da quantidade de empresas presentes, da complexidade e do tempo exíguo para a realização da pesquisa, para a solicitação de autorizações, do cenário de pandemia e outros fatores, optou-se por um estudo de caso de uma única empresa, que possui relevância e abrangência no setor. Esta metodologia permite o conhecimento aprofundado de suas práticas, e pode trazer elementos para uma reflexão mais generalizada e que contribua para aplicação em outros contextos. A escolha deveu-se também pela facilidade da pesquisadora na ida a campo, pois já transita neste universo específico.

Após a escolha do uso das teorias de recepção e mediação, a proposta do estudo pretendia percorrer duas etapas metodológicas: a primeira: analisar as ações, materiais, campanhas, procedimentos e seus conteúdos sobre segurança e saúde. A segunda etapa buscava, por meio das entrevistas, compreender como se dá a negociação e produção de sentidos dos trabalhadores, a partir de sua interação com os diferentes sujeitos do seu ambiente laboral. Contudo, o contexto para solicitação e autorização dos materiais foi um dificultador e, dessa forma, optou-se pela não realização desta etapa. Se, por um lado, a análise dos materiais de segurança e saúde poderiam incrementar e enriquecer a pesquisa, por outro percebeu-se que o foco deveriam ser as falas e os sentidos elaborados pelo próprio trabalhador na circulação destes discursos, já que o “O processo de comunicação e do meio não está na mensagem, mas nos modos de interação que o próprio meio [...] transmite ao receptor” (MARTÍN-BARBERO, 1995, p. 57).

O *corpus* da pesquisa e o seu objeto de análise recaiu então sobre os discursos dos trabalhadores, presentes em suas falas. E o instrumento para coleta destas falas foram as entrevistas com profissionais técnicos, que exercem suas atividades laborais nas plataformas de petróleo na Bacia de Campos. Como a análise dos conteúdos dos materiais de comunicação para segurança e saúde não foi realizada, as entrevistas tornaram-se o principal instrumento de investigação.

Para a ida a campo, foram idealizadas duas etapas metodológicas, que se complementariam: a investigação por meio de entrevistas em profundidade (pesquisa qualitativa, por meio de questionário semiestruturado) e a realização dos grupos focais, que trariam outros elementos à pesquisa, possíveis na interação entre os trabalhadores, quando inseridos numa conversa com o seu grupo.

Diante da complexidade e pluralidade de percepções, sentidos negociados e elaborados na realidade dos trabalhadores *offshore* no campo da segurança e saúde, as entrevistas em profundidade podem, pelas suas potencialidades, nos aproximar deste universo simbólico dos sujeitos. Ela é “Uma técnica que explora um assunto a partir da busca de informações, percepções e experiências de informantes para analisá-las e apresentá-las de forma estruturada” (DUARTE, 2014, p. 62) entende que, entre outras possibilidades, ela pode ser utilizada para entender a dinâmica de como alguns produtos de comunicação são percebidos por algum público. A escolha pela pesquisa qualitativa, com questões semiestruturadas, nos permite também estruturar as respostas, podendo compará-las posteriormente, facilitando também a análise dos resultados. (DUARTE, 2014).

Como a interação entre os trabalhadores é um elemento importante para a análise das mediações, podendo revelar aspectos de suas culturas, o *focus group* poderia enriquecer a pesquisa, já que “Podem ser usados estrategicamente para cultivar novas formas dinâmicas de interação e, então, possibilitar o acesso a diferentes tipos de informação” (SCHROEDER; KLERIN, 2009, p. 345). Contudo, as dificuldades impostas pela pandemia para reunir todos estes profissionais; para obter ferramentas disponíveis e de fácil acesso para tal; de ter tempo para execução desta etapa metodológica e, principalmente, pela percepção de incômodo demonstrada pelos próprios participantes ao serem apresentados a esta etapa, já que teriam que interagir de forma identificada com outros indivíduos, fez com que se optasse pela realização das entrevistas individuais, por meio da aplicação do questionário, como método para a coleta de dados e obtenção do *corpus*.

Um dos grandes desafios presentes nesta pesquisa foi a ida a campo. O ambiente de confinamento e as atividades operacionais realizadas distante da costa e em alto mar já eram dificultadores de acesso aos trabalhadores. A pandemia de COVID-19 trouxe uma outra dificuldade: a de contato presencial. Frente a este cenário, optou-se por técnicas que possibilitassem o uso de ferramentas virtuais para acessar os sujeitos de pesquisa.

Schroeder e Klerin (2009) elencam algumas vantagens e desvantagens deste formato: as pesquisas *online* possibilitam maior abrangência geográfica, as distâncias e custos logísticos podem ser eliminados, permitem o acesso de pessoas que têm pouco tempo livre para participação, há a possibilidade de uso de *softwares* com licença livre ou de baixo custo; como desvantagens pode-se ter a dificuldade de acesso a computadores, a falta de familiaridade com a tecnologia e a ausência de expressões não-verbais, como postura, gestos, entonação da voz, que podem trazer equívocos na interpretação das falas e análise dos dados.

No caso desta pesquisa, a utilização de ferramentas virtuais colabora para a entrada no campo, possibilitando, por exemplo, a integração de pessoas que estão em diferentes localidades, já que os trabalhadores *offshore* podem morar em qualquer lugar do mundo. Por outro lado, o uso de ferramentas *online* tem como um de seus principais obstáculos o acesso/qualidade da *internet*, a falta de aptidão com a informática em alguns casos e a dificuldade de observação das expressões e nuances comportamentais que normalmente são observadas nas entrevistas presenciais, questões estas que podem impactar a realização das entrevistas individuais. Por mais que exista a possibilidade da realização de entrevistas síncronas e assíncronas, por meio do envio de perguntas, optou-se pela utilização das ferramentas que permitem atividades síncronas, por trazerem características que se assemelham, de alguma maneira, a sua realização presencial.

Tendo delimitado por quais caminhos os dados seriam obtidos, foi necessário refletir sobre o que se perguntar, o que se pretendia conhecer dos trabalhadores e como isso seria estruturado, para que os objetivos da pesquisa fossem alcançados. A questão era como se aproximar das representações sociais produzidas sobre segurança e saúde sem cair no senso comum ou em falas que demonstrassem somente concordância, sem alguma crítica ou elaboração da realidade. Dessa forma, construiu-se um roteiro, com dois eixos centrais, discutidos a seguir.

Todas as entrevistas seguiram um roteiro (APÊNDICE A) que, além das perguntas para identificação dos participantes (sexo, idade, experiência profissional, atividade exercida), contemplou duas dimensões de investigação, com 21 questões ao todo: a primeira conceitual (perguntas de 1 a 13) para se discutir conceitos sobre segurança e os comportamentos dos trabalhadores diante da recepção das informações sobre o tema: o que é importante neste processo de comunicação de segurança e saúde, etc.; e uma reflexão do porquê os acidentes ainda acontecem. Com o cancelamento dos grupos focais, a pergunta 12 do primeiro bloco, que faria uso de uma campanha de comunicação para a discussão, não foi realizada.

A segunda dimensão trouxe um questionamento das práticas de comunicação em si, com questões específicas sobre o que os trabalhadores se recordam; sobre a compreensão dos processos de comunicação, como quais canais, ferramentas, formatos e mídias são relevantes para a segurança dos participantes; identificação de quais atores influenciam dentro deste cenário e possíveis lacunas de conteúdo a serem produzidos. Este segundo bloco traz, também, um questionamento sobre a percepção das atitudes dos participantes: se elas se encaixam nos valores de prevenção presentes nas campanhas e demais ações ou se o

atendimento às normas se dá pela atenção à hierarquia, entre outros fatores. Foi inserida uma questão sobre o papel do líder, para que se compreendesse as relações de poder e sua influência nas práticas e na comunicação entre os trabalhadores. Foi contemplada uma questão aberta para que o trabalhador pudesse elencar quaisquer outros pontos que entendesse relevante e talvez não tivessem sido abordados no decorrer da entrevista.

O objetivo é que, à medida que as discussões sobre o processo de comunicação se realizem, passemos pelos eixos do mapa das mediações de Martín-Barbero, no que tange as lógicas de produção e da institucionalidade, quando se discutem as questões sobre como são as orientações, sobre como são pensados os formatos, sobre se os discursos presentes têm alguma representatividade para os trabalhadores. As questões também pretendem se aproximar das mediações da socialidade, quando questionam sobre quem são os interlocutores que importam para a discussão sobre segurança e qual o papel do líder, passando por fim, ao último polo escolhido para análise, que é o da competência da recepção ou de consumo, a luz das avaliações do que faz sentido, do que os sensibiliza e do que é importante, tanto em termos de forma quanto de conteúdo relacionado à segurança. Seguem os tópicos abordados no roteiro (APÊNDICE A), nas dimensões citadas acima:

Dimensões conceituais:

- a) Discussão sobre o que os trabalhadores entendem como segurança/atitude segura, tanto dentro quanto fora do trabalho;
- b) Conversa sobre o entendimento, formato de como é e como deveriam ser as orientações, normas e procedimentos de segurança;
- c) Questionamentos sobre a valorização dos conhecimentos práticos;
- d) Indagação sobre o que pode influenciar o comportamento de segurança;
- e) Reflexão sobre o porquê os acidentes ainda ocorrem.

Dimensões práticas:

- a) *Recall* de práticas e campanhas que sejam reconhecidas como efetivas;
- b) Campanhas, jargões, motes e práticas que habitam o cotidiano dos trabalhadores, foram compartilhadas, viraram meme, piadas etc.;
- c) Discussão sobre o sentimento de pertencimento das ações, como a criação de práticas que depois se tornaram institucionais ou reconhecidas por todos;
- d) Reflexão sobre canais, formatos, pontos fortes e fracos no processo de comunicação ao qual eles estão inseridos;

- e) Discussão sobre comportamento e valores dos trabalhadores quanto ao caráter normativo das comunicações sobre segurança;
- f) Verificação de quais outras influências existem no processo de comunicação (outros atores, como liderança ou colegas).

Não foi inserida nenhuma questão relacionada aos conteúdos veiculados sobre a pandemia de Covid-19 ou mesmo sobre os impactos dela no processo comunicacional, ainda que se entendesse que este poderia ter sido um grande assunto presente no cotidiano, já que a pesquisa se deu no contexto pandêmico. Desta forma, as falas que surgiram sobre a pandemia e seus impactos foram espontâneas, mas trouxeram elementos relevantes para a análise do processo como um todo e serão apresentadas nos resultados.

O local no qual as entrevistas seriam realizadas também fez parte de escolha metodológica a ser refletida na presente pesquisa. Antes da pandemia, talvez os trabalhadores fossem reunidos na plataforma ou mesmo numa sala na base terrestre, onde as técnicas de pesquisa seriam empregadas. Em ambas as realidades, o plano de fundo seria o trabalho. Com a pandemia e a necessidade de distanciamento social dos trabalhadores, reuni-los na plataforma não foi uma possibilidade considerada.

Realizar as atividades da pesquisa fora do ambiente do ambiente laboral destes trabalhadores, no entanto, poderia dificultar o envolvimento dos participantes, causar a dispersão dos mesmos e o distanciamento com o pesquisador, por exemplo. Em contrapartida, poderiam deixar os participantes mais à vontade para falar de temas sensíveis, já que estão fora do ambiente de trabalho, sem grandes pressões.

Uma escolha possível, frente a esses desafios, foi a utilização das tecnologias online para aproximação, envolvimento, coleta de dados e conversa com os participantes. Por todas as questões arroladas, no anseio de maior interação entre os trabalhadores e o pesquisador, ainda que virtual, o *WhatsApp* (aplicativo de mensagens escritas e de chamadas de vídeo) foi escolhido para a realização das entrevistas. De acordo com pesquisas do IBGE (2021), 95,7% das pessoas que têm acesso à *internet* utilizam aplicativos de mensagens em telefones móveis para se comunicarem. Além da boa capilaridade, o aplicativo tem acesso gratuito em grande parte das operadoras de *internet* para acesso via celulares.

Mont'Alverne e Mitozo (2019) avaliaram as conversas em grupos políticos no período das eleições presidenciais de 2018 e Zanello (2020) analisou as informações que circularam nos grupos masculinos do aplicativo. Pesquisas essas que exemplificam a possibilidade de uso

do *WhatsApp* como ferramenta de coleta de dados por meio de informações que circulam neste aplicativo e que foram objeto de análise e estudos posteriormente.

Fuentes Gutiérrez, García Domingo e López (2017) analisam a relação que esta ferramenta tem com sua audiência, as possibilidades de alteração da temporalidade e espacialidade na qual as conversas ocorrem, a forma como a comunicação se dá, com textos que chegam instantaneamente, com escritas mais curtas, textos mais pontuados e com mais erros de ortografia além das ambiguidades que podem surgir dessa interação.

Quanto às possibilidades de supressão de barreiras temporais e espaciais, a utilização da ferramenta pode facilitar a coleta de dados à medida que o encontro dos participantes se dá de maneira remota. Ainda que estejam em diferentes locais, cidades ou mesmo em diferentes plataformas, no caso embarcados, todos podem conversar de forma síncrona.

O formato acaba por modelar as expressões dos usuários da ferramenta, que são distintas de uma interação na vida real. No entanto, “Se deduce que la adopción de una vida paralela o una identidad virtual diferente a la offline se produce en menor medida a través de WhatsApp (y más en otras aplicaciones como Facebook, Instagram etc.)” (FUENTES GUTIÉRREZ; GARCÍA DOMINGO; LÓPEZ, 2017, p.167). Em relação aos grupos de *WhatsApp*, o autor conclui que eles são utilizados mais como meios de comunicação do que como tendo um fim nele próprio.

Quanto à comunicação instantânea, ela pode ser usada para o acordo em relação à logística de participação ou mesmo repasse de orientações de maneira homogênea entre os pesquisados. Além de orientações de participação, a ferramenta pode ser usada para envio dos termos de consentimento, campanhas e materiais que possam ser citados ou enviados pelos próprios trabalhadores, sendo também canal para tirar outras dúvidas. No caso deste estudo, a escolha se deu pelo uso do *WhatsApp* como instrumento para a entrevista individual, com o uso da funcionalidade da chamada de vídeo. Não foi planejado o uso de envio de mensagens para o momento da entrevista.

O critério de seleção para participação foi: profissionais que realizassem atividades técnicas em plataformas de petróleo na Bacia de Campos na área operacional, de ambos os sexos e diferentes níveis de experiência. Também puderam participar os profissionais terceirizados, desde que exercessem suas atividades operacionais nas plataformas. A escolha por profissionais destes dois universos (empregados diretos e terceirizados) se deu por serem grupos heterogêneos, inseridos em lógicas relacionais e de poder distintas. Ainda que essa estratégia não aprofunde as realidades de cada grupo, a escolha por um só poderia ocultar

pontos de vista relevantes dos seus discursos, deixando de lado reflexões importantes para a pesquisa. Em nenhum dos grupos foram selecionados profissionais que exercessem algum tipo de liderança, supervisão ou chefia, para que fosse possível uma conversa franca com todos, dentro de um espaço confortável para suas falas.

No que tange a escolha das plataformas, cada uma é em si um universo particular, com sua cultura própria. Dessa forma, optou-se por entrevistar profissionais de plataformas distintas, a fim de abarcar uma diversidade de percepções. Também não foram escolhidas plataformas que estivessem em algum processo de reestruturação, venda ou adquiridas a pouco tempo, já que os desgastes e preocupações desse cenário poderiam mascarar – ou mesmo influenciar - as falas dos respondentes.

Antes da ida a campo, foi necessário refletir qual a abordagem para se chegar a estes trabalhadores e como realizar a coleta de dados, uma vez que estes ficam distantes de bases terrestres e, dessa forma, não seria possível o envio de um convite de forma presencial. Como a pesquisadora não conhecia muitos trabalhadores dentro deste perfil técnico *offshore*, avaliou a indicação dos participantes por meio das lideranças da empresa. Contudo, esse caminho foi vetado pelo Comitê de Ética, para que não ocorresse nenhum viés em termos dos resultados. Diante deste cenário, optou-se pelo uso da rede de contatos pessoal da pesquisadora, ainda que pequena, para indicação de alguns profissionais que aceitassem participar. O objetivo é que eles se sentissem confortáveis para indicação de outros profissionais. Utilizou-se então, a metodologia da bola de neve, que consiste num método pelo qual o pesquisador solicita aos participantes referências de novos informantes, para que se construa a amostra, que vai se construindo à luz de novas indicações (COSTA, 2018).

Foi necessário também delimitar o número de participantes das entrevistas. Thiryj-Cherques (2009) expõem que já se pode ter uma saturação de respostas com 12 entrevistas. Delimitou-se, então, a aplicação de 10 questionários. Este quantitativo, um pouco menor que o indicado na literatura, se deu pela dificuldade de encontrar trabalhadores que aceitassem participar, pelas dificuldades logísticas (adequação da escala, uso da ferramenta *WhatsApp*) e pelo próprio prazo curto para a análise dos resultados.

### 2.1.1 Aspectos éticos

Por se tratar de um trabalho com participação de humanos, foi necessária a submissão do projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Escola Politécnica de Saúde

Joaquim Venâncio (EPSJV), da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). A solicitação foi realizada via plataforma Brasil e a realização das entrevistas foi iniciada somente após sua autorização.

Foi necessária a produção de um termo de consentimento (APÊNDICE B) para apresentação aos participantes. Neste, constavam esclarecimentos sobre o formato da pesquisa, sobre os riscos e benefícios de participação, além da referência à livre participação dos entrevistados. O Comitê solicitou que constassem também informações sobre riscos para procedimentos relacionados ao ambiente virtual, referenciados pelo Ofício Circular nº2/2021/CONEP/SECNS/MS. Foi solicitado também que as entrevistas fossem gravadas mediante consentimento dos participantes, por meio da assinatura do termo supracitado, que demonstraria sua concordância. O Comitê demonstrou também preocupação quanto à identificação dos trabalhadores. Para dar cabo desta necessidade, optou-se pela não identificação dos participantes, sendo adotadas as seguintes ações: troca de nomes dos sujeitos, omissão de qualquer trecho em suas falas que pudesse identificá-los como, por exemplo, a plataforma na qual exerciam suas atividades. Neste documento, também foi informada a garantia do direito à assistência e busca de indenização, caso ocorra algum dano aos respondentes.

Quanto às questões relacionadas ao ambiente virtual, foi definido que a pesquisa utilizaria de plataformas virtuais seguras, com criptografia de ponta a ponta e permissão do administrador para qualquer tipo de gravação ou registro, que possuíssem senhas pessoais nos equipamentos e antivírus. Para assegurar a privacidade dos entrevistados, eles foram orientados a utilizar fone de ouvido, caso possuíssem; a procurar ambientes mais restritos, a fechar portas e janelas e não participar das entrevistas em locais públicos ou ambientes externos. Também foi acordado com os participantes para que eles também assumissem uma postura responsável no sigilo das informações e conteúdos trocados. A pesquisadora se comprometeu a utilizar todo o material de forma restrita à pesquisa, a não disponibilizar as informações sigilosas, além de manter a guarda dos dados em arquivo físico ou digital por no mínimo 5 anos. Estas e outras solicitações do comitê foram acatadas e o seguiram em consonância com as Resoluções n. 510/2016 e n.466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e do Ofício Circular n. 2/2021/CONEP/SECNS/MS. Após todas as adequações, a pesquisa recebeu seu parecer favorável em 18 de agosto de 2021, sob o número 4.914.259.

## 2.2 CHEGADA NO CAMPO: SOBRE AS ENTREVISTAS COM OS TRABALHADORES E A COLETA DE DADOS

Após todo o desenho metodológico, foi o momento da aproximação com os trabalhadores. Para tal, a pesquisadora utilizou sua rede de relacionamentos para conseguir algumas indicações e, posteriormente, obter outros entrevistados, por meio da indicação dos participantes iniciais. Primeiramente, as pessoas demonstraram certo receio em termos de participação, contudo, com o envio do Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), sua leitura e explicação, os trabalhadores se demonstraram mais à vontade para responder as entrevistas. Ao fim destas, já tínhamos uma relação maior de pessoas que gostariam de participar do trabalho do que a quantidade prevista inicialmente.

Não houve a indicação de nenhum profissional por meio de lideranças da empresa ao qual os trabalhadores faziam parte, e nem participação de pessoas com cargo de liderança, já que o objetivo foi o de captar discursos espontâneos dos trabalhadores e não os discursos oficiais e corporativos. Houve a indicação de um profissional que exercia cargo de liderança e, à primeira identificação da posição hierárquica, ele foi informado que não poderia prosseguir como público da pesquisa.

Numa primeira abordagem junto aos trabalhadores, para explicar a metodologia e o funcionamento das entrevistas, percebeu-se um desconforto em relação ao grupo focal, já que este pressuporia a exposição das opiniões deles frente aos outros colegas, já que este método previa a conversa com outras pessoas da mesma empresa. Desta forma, optou-se pela descontinuidade do grupo focal.

O Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B) foi um instrumento que deu legitimidade à pesquisa e confiança, conforme já informado. Ele foi lido no início das entrevistas, as dúvidas foram dirimidas, e somente após a formalização do livre consentimento é que o trabalho foi iniciado. Foi dada ênfase principalmente à participação voluntária de cada um, da desistência a qualquer momento da pesquisa e ao compromisso da não identificação dos trabalhadores em nenhum caso e sob qualquer circunstância, a fim de que eles não fossem prejudicados.

Ainda que o termo de consentimento (APÊNDICE B) formalizasse os interesses da pesquisa, é inegável a influência da pesquisadora nas relações entre pesquisador e seus pesquisados, principalmente pelo fato de ser uma pesquisa que pretende analisar a comunicação no ambiente *offshore*, e a própria pesquisadora ser profissional de comunicação.

Foi necessário explicar a diferença de interesses e os objetivos do estudo acadêmico em questão. Entendendo que as respostas ao questionário dificilmente teriam críticas diretas às campanhas de comunicação, o questionário foi desenvolvido com o foco no processo comunicacional e de segurança e saúde.

Ainda assim, era necessário se aproximar do trabalhador, entendê-lo dentro do seu contexto, com o intuito de que as respostas fossem espontâneas. Bourdieu (2011), afirma que é importante não cair no desprezo de classe que acontece quando o entrevistado percebe o pesquisador como socialmente superior. Essa distância, para o autor, pode ser superada graças às relações de familiaridade que o unem ao pesquisado. Para o autor, esta é uma forma de neutralizar fatores de distorção da pesquisa.

Uma das formas de aproximação foi a explicitação da motivação pessoal da pesquisadora pelo qual a pesquisa foi realizada. Aos 17 anos de idade, o pai da pesquisadora, também exercendo suas atividades laborais como mecânico de caminhões, sofreu um acidente que impactou a vida de toda sua família. Desde então, havia uma vontade de contribuir, a partir dos seus conhecimentos, para que acidentes fossem evitados, e este estudo seria a materialização deste anseio. Ao falar desta motivação, percebeu-se um maior engajamento dos trabalhadores, que, a partir de então, diminuíram suas resistências, demonstrando uma relação de confiança com a pesquisadora, que passava a ser alguém que estava ao seu lado para escutá-los e ajudá-los.

Entendendo que existem diversos efeitos do pesquisador no pesquisado, e no intuito de diminuir as distâncias nesta relação, além do estranhamento do ponto de vista da pesquisadora, em vários momentos houve intervenções no sentido de concordância com falas, demonstração de conhecimento da realidade e dos exemplos citados pela própria pesquisadora. Além da aproximação, por meio da linguagem, exemplos, concordância e explicitação das motivações da pesquisa, também foi necessária uma reflexão no sentido do estranhamento do ponto de vista dos próprios trabalhadores, para avaliar suas reflexões a partir do seu local de fala, fazendo uma leitura dos seus discursos pelas estruturas sociais em que se situam. Muitas das vezes o discurso do pesquisado está imerso no que é socialmente aceito, ou mesmo envolto num discurso de quem detém o poder, ainda que ele seja minoria. Entender, por exemplo, porque os trabalhadores atribuem a si, em grande parte das entrevistas, a causa dos acidentes, mesmo sabendo que há uma multiplicidade de fatores envolvidos, só é possível a partir desse estranhamento, que passa pelo entendimento do processo de comunicação, suas interrelações com o poder e o contexto envolvido.

Mesmo com pontos de vista e distanciamentos evidentes no processo de pesquisa, percebeu-se uma boa receptividade dos trabalhadores e as conversas foram sempre realizadas em tom cordial e tranquilo. Em alguns momentos, houve emoção dos participantes, ao lembrarem de acidentes de colegas ou os próprios, dos impactos das atividades *offshore* em suas vidas ou mesmo da preocupação com sua saúde e segurança, além da saudade dos familiares, por exemplo. Bourdieu (2011) acrescenta que o pesquisado também pode se apoderar dos seus relatos, enunciando suas experiências, que no dia a dia poderiam ser reprimidas. Neste sentido, verificou-se que alguns trabalhadores demonstram um apreço por se sentirem escutados em suas opiniões, sendo a pesquisa uma possibilidade de dar voz as suas inquietações ou necessidades.

Foram ao todo realizadas 10 entrevistas, no período de setembro a outubro de 2021, com a participação de 5 trabalhadores diretos e 5 trabalhadores indiretos, todos de áreas técnicas, como mecânica, elétrica, instrumentação, pintura industrial, movimentação de carga, entre outros. Dentre o público, foram selecionados trabalhadores do sexo feminino e masculino, com diferentes idades e com diversos anos de experiência *offshore*. Todos estavam exercendo suas atividades laborais quando responderam à pesquisa, com exceção de um, que estava afastado, mas aceitou participar da entrevista. Estes trabalhadores também residiam em diferentes cidades, e desta forma, o uso de ferramentas virtuais foi extremamente importante para a viabilidade das conversas. Segue abaixo, tabela 1, com caracterização dos entrevistados.

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>SEXO</b>	<b>IDADE</b>	<b>ATIVIDADE</b>	<b>VÍNCULO</b>	<b>EXPERIÊNCIA <i>OFFSHORE</i></b>
Alice	Feminino	40 a 49	TÉCNICO	Direto	20 a 30
João	Masculino	50 a 69	TÉCNICO	Direto	20 a 30
José	Masculino	30 a 39	TÉCNICO	Direto	6 a 10
Paulo	masculino	30 a 39	TÉCNICO	Direto	10 a 15
Simão	Masculino	30 a 39	TÉCNICO	Direto	16 a 20
Pedro	Masculino	40 a 49	TÉCNICO	Indireto	10 a 15
Tadeu	Masculino	40 a 49	TÉCNICO	Indireto	Mais de 30
Bartolomeu	Masculino	30 a 39	TÉCNICO	Indireto	1 a 5
Maria	Feminino	30 a 39	TÉCNICO	Indireto	6 a 10
Rafael	Masculino	30 a 39	TÉCNICO	Indireto	21 a 25

Fonte: A autora, 2022.

A tabela acima demonstra o perfil dos entrevistados. Todos os profissionais exercem atividades técnicas. Elas não foram especificadas para zelar por sua não identificação. Não foram incluídas informações sobre escolaridade e estado civil, por entender que não eram variáveis relevantes para o estudo em específico. Independente do estado civil, todos os entrevistados tiveram falas sobre suas famílias, relataram a distância, saudade e até preocupação, relacionados principalmente à pandemia, ao longo das conversas. Metade dos sujeitos são trabalhadores com vínculo direto com a organização e a outra metade são trabalhadores indiretos, também conhecidos como aqueles que prestam serviços. As variáveis mais importantes foram refletidas nas tabelas abaixo, que se relacionam à idade e ao tempo de experiência dos mesmos. Mais da metade dos profissionais tem menos de 40 anos de idade e somente João tem mais de 50 anos. Quanto aos mais novos, somente Paulo e Bartolomeu possuem menos de 35 anos de idade. Quanto ao tempo de trabalho no ambiente *offshore*, nota-se que o perfil é de profissionais que possuem bastante experiência, sendo que somente Bartolomeu tem menos de 5 anos nas atividades *offshore*. Verifica-se que 7 entrevistados possuem mais de 20 anos de experiência, o que demonstra que vivenciam esta atividade por grande parte de suas vidas. Dentro do grupo, somente Tadeu, que é trabalhador indireto, possui mais de 30 anos de experiência. Bartolomeu é o profissional com menor tempo de experiência, e também com a menor idade do grupo, mas que demonstra possuir conhecimento e estar inserido na cultura do ambiente. Quanto ao gênero feminino, foram entrevistadas Alice, trabalhadora com vínculo direto, menos de 50 anos e mais de 20 de experiência como técnica e Maria, trabalhadora com vínculo indireto, que possui menos de 40 anos e 10 anos de experiência na área. Os demais profissionais são do sexo masculino.

Por causa da pandemia, não foram autorizadas entrevistas presenciais pelo Comitê de Ética e, desta forma, elas foram realizadas no período de folga ou no pré-embarque dos trabalhadores, quando estavam em isolamento, hospedados em um hotel. Este cenário facilitou as conversas, por ser um momento no qual as pessoas estavam sem realizar atividades laborais. Outras entrevistas foram realizadas nos momentos de folga dos trabalhadores, quando eles já estavam em suas residências. Nestas, foi mais difícil manter a atenção dos participantes, já que em vários momentos havia a aparição de algum familiar, que demonstrava alguma curiosidade, ou mesmo de algum animal de estimação. Também foi mais difícil agendar um horário para a entrevista quando eles estavam no período de folga. Não foi realizada nenhuma conversa com profissionais quando eles estavam embarcados.

Conforme previsto no termo de consentimento (APÊNDICE B) e na metodologia proposta, as entrevistas foram realizadas de forma *online*, por meio do *WhatsApp*, e com orientações para uso de fone de ouvido e permanência em local fechado ou restrito a outras pessoas. Como o *WhatsApp* é uma ferramenta conhecida e já utilizada por todos os entrevistados, o único obstáculo encontrado para realização foi a qualidade do áudio, que em alguns momentos dificultava a comunicação. Em alguns momentos, a bateria do celular fez com que algumas conversas fossem interrompidas, mas retornaram algum tempo depois. Alguns trabalhadores não tinham acesso à impressora nem a computador, então o próprio aceite foi realizado por meio de sua manifestação escrita pelo *WhatsApp*. Neste sentido, a ferramenta se mostrou bem adequada para a necessidade encontrada, além do ter possibilitado a redução de custos como passagens, viagens, ou mesmo de ligações de telefone. O *WhatsApp* também possibilitou que a entrevista fosse realizada por videochamada, sendo mais fácil captar as expressões não verbais presentes nos entrevistados. Não foram feitas perguntas escritas pela ferramenta, o áudio foi gravado para posterior transcrição e as videochamadas não foram gravadas.

Utilizou-se o questionário semiestruturado, mas algumas questões relacionadas ao grupo focal não foram feitas. Algumas perguntas acabaram sendo respondidas fora da ordem preestabelecida, e não houve nenhuma questão na qual os trabalhadores se recusaram a responder, ainda que algumas pudessem causar controvérsia, como a pergunta número 6, que questionava se os trabalhadores já tinham realizado trabalhos fora dos procedimentos estabelecidos e o porquê adotaram esta atitude. Com o encaminhamento das conversas, outras perguntas foram surgindo. A pesquisadora em todo o momento adotou uma postura aberta para as manifestações e expressões dos participantes, realizando até algumas interferências, a fim de que se obtivesse uma aproximação verdadeira com os pesquisados. As entrevistas foram realizadas de forma individual, conforme previsto, e não houve piloto para seu início. Com o decorrer delas, as questões foram sendo adequadas quanto à forma de serem perguntadas. Dessa forma, talvez seja uma boa prática a realização de um piloto anterior ao início da investigação.

Ainda que todas as questões tenham sido respondidas, sabe-se que são as perguntas certas que vão provocar uma abertura maior para o diálogo (BOURDIEU, 2011). Nesse sentido, algumas questões tiveram respostas como resposta o 'sim', sem trazerem outros elementos ou reflexões. Em outras respostas, os profissionais acabavam por não se recordar de exemplos que eram instados a lembrar. As próprias avaliações positivas sobre algumas

ações de comunicação, dentro do contexto da pesquisadora que trabalha com comunicação, demonstram talvez uma atenuação da realidade, sem ser de fato representar a opinião dos trabalhadores.

Mesmo que o foco do questionário não tenha sido as campanhas, elas foram citadas, a fim de saber se eram lembradas pelos trabalhadores, quais e por quê. Contudo, conceitos e definições sobre o que é uma campanha de comunicação não fazem parte do universo dos entrevistados. Ou seja, elas não terem aparecido nas respostas ou só terem sido lembradas a partir de mais detalhamentos, não significa que elas não existam ou não tenham influência, mas sim que os conceitos nunca tinham sido elaborados ou não faziam parte do universo de significações ou de importância destes. Ainda que os nomes das ações não tenham sido citados, os trabalhadores abordaram o processo de comunicação, quando se referiam aos momentos em que eles se sentiam ouvidos ou em quais momentos existem mais espaços de diálogo. Portanto, a realização das entrevistas e a análise das falas se deu num exercício de se “[...] compreender o que pode ser dito e o que não pode, as censuras que o impedem de dizer certas coisas e as incitações que o encorajam a acentuar outras” (BOURDIEU, 2011, p. 695). A pesquisadora tentou, sempre que possível, uma escuta atenta dos entrevistados, observando as nuances de seus discursos, as concordâncias, por meio da adoção de uma linguagem mais próxima dos trabalhadores, com tom mais coloquial, para entender o balanço entre a tentativa de se aproximar de discursos socialmente aceitos e de outro, de explicitar uma opinião individual, por vezes reprimida.

Os áudios foram gravados em um outro dispositivo celular, enquanto as entrevistas iam sendo realizadas. Posteriormente, elas foram transcritas e tanto o áudio quanto o texto foram guardados em plataforma *online* para segurança e sigilo dos dados. Os nomes dos participantes foram alterados, para não identificação deles. Importante ressaltar que a própria transcrição das falas, que se transmitem da oralidade para o texto escrito, já representa, por si só, um afastamento da realidade. Se perdem, nesta passagem, a entonação ou mesmo a pronúncia. A pontuação por si só não dá cabo da reprodução dos gestos que acompanham as falas dos trabalhadores, seus suspiros, suas exclamações e de longe conseguem traduzir as ambiguidades ou as ironias presentes nos discursos. (BOURDIEU, 2011). Além disso, para a análise dos dados, deve-se levar em consideração os sinais não verbais, também perdidos nas transcrições. Durante a realização das entrevistas, muitos profissionais estavam deitados, já que se encontravam em quarentena em quartos de hotéis, aguardando o seu embarque. Em alguns momentos também se notou que o início das entrevistas era marcado por expressões

corporais como braços cruzados. No decorrer das conversas, a linguagem corporal ia se mostrando um pouco mais relaxada, e as conversas, seguindo num tom mais descontraído.

Após a transcrição, foi obtido um material de várias páginas. Para que pudesse se iniciar a análise destes dados, foi necessário categorizá-los. Isto ocorreu em dois momentos: após uma nova escuta de todos os áudios, os dados com as principais falas de cada pergunta foram sendo inseridos em uma planilha. Este processo foi feito com todas as entrevistas, para efeito de possíveis comparações. Duarte (2014) sugere que a escolha pela pesquisa qualitativa, com questões semiestruturadas, nos permite também estruturar as respostas, podendo compará-las posteriormente, facilitando também a análise dos resultados. Ao mesmo tempo, os trechos mais significativos das respostas de cada um dos trabalhadores foram sendo agrupados, independente da ordem que apareceram nas conversas. Dessa forma, foram surgindo alguns temas da própria repetição presente nas falas (Tabela 2).

Tabela 2 – Categorização dos temas encontrados nas entrevistas

TEMA
Segurança e seus sentidos: conceitos, acidentes, culpabilização
Comunicação: formatos, linguagem e mídias
Comunicação: O que faz sentido para o trabalhador
Liderança: Papel das interlocuções, liderança e hierarquia
Empregados diretos e indiretos: diferentes óticas
Relações de gênero: papel da mulher no ambiente offshore
Impacto da pandemia na segurança e na vida dos trabalhadores

Fonte: A autora, 2022.

### 2.3 APROPRIAÇÃO DO *CORPUS*: ESTRUTURAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Por meio do *corpus* obtido, o objetivo foi analisar os discursos dos trabalhadores, identificando elementos sociais e culturais como crenças, saberes, referências, relações de poder, ideologias e outras estruturas e mediações presentes relacionadas à segurança e saúde; a fim de se compreender a forma como os trabalhadores se apropriam das informações que recebem; como negociam estes sentidos e o quanto (ou se) estes são incorporados em atitudes concretas, dentro e forma do ambiente laboral, voltadas para prevenção de acidentes e mudanças de comportamentos; além de conhecer o que os sujeitos desejam saber sobre segurança, as lacunas e necessidades que eles identificam em relação às informações

disseminadas e, por fim, caracterizar a produção de sentidos sobre segurança, identificando campos, diretrizes, redes relacionais, mediações e outros elementos que possam ser utilizados para elaboração de futuras ações de comunicação que se aproximem dos contextos dos trabalhadores. Vale ressaltar que produção de sentidos nesse processo, processo começa antes e termina depois da exposição aos meios (GOMES, 2004).

Contudo, após percorrer todo o caminho metodológico descrito, após a metodologia ser construída à luz dos desafios reais impostos, validada e autorizada pelo comitê de ética; as entrevistas serem categorizadas e alguns temas surgirem, uma outra reflexão metodológica se impôs: sob a ótica de qual teoria a análise estaria ancorada? Qual metodologia ajudaria nesta análise, para que fosse possível alcançar todos os objetivos descritos? Quais elementos metodológicos poderiam contribuir, para que as percepções e conhecimentos da própria pesquisadora não interferissem demasiadamente na análise dos dados coletados? Sob qual olhar poderíamos nos acercar das entrevistas, para que elas adquirissem relevância a ponto de serem reconhecidas como um discurso que representa, em algum nível, a fala de uma coletividade, sem que esses discursos também fossem utilizados somente para ilustrar um posicionamento já adotado, numa postura de violência simbólica. (LEFEVRE; LEFEVRE; MARQUES, 2009).

Primeiramente, vale ressaltar que a pesquisa qualitativa, por meio de entrevistas, torna-se um instrumento para acessar “Opiniões, crenças, valores, motivações e significados que as pessoas atribuem a si, aos outros e ao mundo” (ZERMIANI *et al.*, 2021, p. 5). Essas falas, materializadas em texto, presentes nos discursos dos trabalhadores, permitem nos acercar da realidade dos sujeitos, por meio de suas representações sociais, que estão presentes em suas opiniões e representações. Essas representações sociais podem ser entendidas como:

Modos socialmente compartilhados de conhecer, ou representar e interagir com o mundo e a vida cotidiana, presentes nos atores sociais de uma dada formação social e que revelam consciência possível de tais atores em determinado momento histórico (LEFEVRE; LEFEVRE, 2014, p. 503).

Lefèvre nos traz que as falas das pessoas materializam representações sociais, que são possíveis de serem acessadas pela metodologia do DSC (discurso do sujeito coletivo), criada na década de 1990 e usada de forma consistente no campo da saúde. Os indivíduos, em suas relações, compartilham ideias, crenças, valores, e neste processo produzem sentidos. As opiniões coletivas, contidas nesses discursos, são representações de ideologias, crenças,

sistemas simbólicos, as quais os indivíduos se apropriam para emitirem seus juízos pessoais e suas opiniões (ZERMIANI *et al*, 2021). O autor explicita:

Faz parte deste arcabouço teórico pensar as opiniões coletivas como representações coletivas ou sociais, hábitos, ideologias, crenças, sistemas simbólicos que, considerando as coisas esquematicamente, podem ser vistas como matrizes discursivas existentes nas formações sociais, às quais os indivíduos se reportam, para emitirem seus juízos pessoais. (LEFEVRE; LEFEVRE; MARQUES, 2009, p.1197).

Vale ressaltar que as representações coletivas só se materializam nos discursos quando são apropriadas pelos indivíduos, num movimento de internalização e externalização desses valores, crenças e sentidos presentes em suas falas. Estes indivíduos podem até acreditar que são proprietários únicos dos seus discursos, sem perceber que reproduzem, até de forma inconsciente, um determinado *modus operandi*, que carregam ideologias e outras estruturas como sistema de valores, normas e símbolos. (LEFEVRE; LEFEVRE, 2006; LEFEVRE; LEFEVRE; MARQUES, 2009).

Contudo, é importante esclarecer que os DSCs não dão cabo da totalidade das representações sociais. Antes, se propõem a se acercar de uma fração desta realidade, que podem ser atravessadas por outros discursos e estruturas. (LEFEVRE; LEFEVRE, 2006). Essas representações sociais são “Fenômenos complexos que extrapolam largamente suas manifestações verbais” (LEFEVRE; LEFEVRE; MARQUES, 2009, p. 1194). Portanto, as falas poderão ser um instrumento para o conhecimento da realidade destes trabalhadores, sem a pretensão de serem a totalidade destas. Ainda assim, podem nos dar pistas de como se dá a produção de sentidos e do processo de comunicação de segurança presentes no objeto de estudo.

Dessa forma, entendendo as entrevistas dos trabalhadores como representativas do grupo a que pertencem, elaboradas em matrizes discursivas específicas e externalizadas em falas individuais, elas foram organizadas em temas que surgiram nas conversas, conforme figura 5. A partir daí, utilizou-se o mapa de Martín-Barbero para agrupar os temas que mais se aproximavam dos elementos presentes nos mapas.

Figura 5 – Proposta metodológica para estudo da produção de sentidos em segurança



Fonte: Elaborado pela autora, 2022 adaptado de MARTÍN-BARBERO, 2018.

Após termos o percorrido o percurso metodológico, com a categorização dos temas que apareceram nas falas dos entrevistados, a caracterização de seus perfis e a estruturação de um instrumento de análise, contido na proposta de uso adaptado do mapa de mediações de Martín-Barbero, pode-se analisar o *corpus*, retornando às teorias vistas na seção anterior e relacionando-as ao contexto descrito anteriormente. Temos então, a natureza das próximas seções, que se concentrarão na descrição e análise dos resultados encontrados.

### 3 COMUNICAÇÃO NA PLATAFORMA SOB UMA NOVA ÓTICA: MEDIAÇÕES SOCIOCULTURAIS

Um dos objetivos perseguidos por este estudo é o de compreender como se dá a comunicação relacionada à saúde e segurança nas plataformas de petróleo da Bacia de Campos, por meio da investigação das mediações socioculturais presentes neste processo. A pesquisa pretende também, à luz dessas reflexões, fazer emergir os sentidos negociados pelos sujeitos relacionados ao tema. Para tal, esta seção aplica empiricamente o segundo mapa das mediações proposto por Martín-Barbero, utilizando com insumo as entrevistas com os trabalhadores. Ainda que aplicar o mapa em sua totalidade trouxesse contribuições importantes, decidiu-se por utilizar parte deste, com foco na mediação da socialidade, tendo em vista que grande parte das falas remetem a um espaço de construção de saberes e negociações possíveis a partir de suas inter-relações no espaço laboral. Dentre elas, destacaremos o papel da liderança e tensionaremos os contextos dos empregados diretos e dos terceirizados e as relações de poder inscritas neste cenário. Antes, pinçaremos alguns elementos de uma campanha específica desenhada em uma lógica de produção diferenciada, oriunda do protagonismo dos próprios trabalhadores, e que por esse motivo, gerou maior pertencimento. Por fim, procurou-se descrever como o cotidiano dos trabalhadores foi atravessado pela pandemia da Covid-19 e quais foram as tensões geradas dentro do processo comunicacional e de práticas relacionadas à segurança.

Para dar cabo de tal objetivo, o caminho metodológico escolhido foi a realização das entrevistas, para que se pudesse dar voz a estes trabalhadores que, nas práticas tradicionais, são vistos como os receptores dos conteúdos produzidos e não como também produtores de sentido. Desta forma, para nos aproximarmos dos seus contextos, de sua realidade, compreendendo que a linguagem, pela perspectiva *bakhtiniana*, é um lugar de conflitos, de embates (ARAÚJO, 2009), no qual há ideologias presentes, e que cada palavra possui uma carga semântica relevante para a caracterização do universo, a partir do lugar de interlocução deste trabalhador, optou-se por reproduzir as falas dos entrevistados em seu registro oralizado, sem edição. Ainda com essa tentativa de uma menor intervenção na fala dos trabalhadores, a própria transcrição já nos afasta da realidade dessa oralidade. Bourdieu (2011) esclarece que nesta passagem da oralidade para o texto escrito perdem-se entonação, pronúncia, exclamações, ambiguidades, ironias, entre outros. Por isso, optou-se não pela tradução da pesquisadora dessas falas, mas sua reprodução, cujo recorte se deu naquelas com maior carga

semântica que, ao entendimento da pesquisadora, pudessem representar o lugar de interlocução dos trabalhadores.

Numa primeira análise, há o reconhecimento, por parte dos trabalhadores, que existem esforços relacionados à segurança e saúde nas plataformas. Eles consideram também que a comunicação pode colaborar com este processo que leve a práticas com foco na promoção da saúde e segurança. Tadeu, que exerce suas atividades técnicas há mais de 30 anos e é prestador de serviços explica que “Hoje nós temos informações, palestras, celulares, *internet*, então através desses meios a gente tem uma percepção de risco bem melhor”. Ele avalia que acidentes podem ocorrer caso haja falta de informações importantes para o seu trabalho: “Hoje, para um de nós se acidentar no trabalho, é por falta de conhecimento”. Ou seja, há uma percepção de que existem práticas de comunicação e segurança, que são vistas como importantes e, em alguns casos, o trabalhador se vê representado nestes materiais que são distribuídos e circulam neste universo. Como relata Rafael, técnico terceirizado, com mais de 20 anos de experiência *offshore* “Um *banner* sobre EPIs eu sempre olho, vejo se tô igual, penso será que eu tô do mesmo jeito?”. Contudo, para não se cair numa abordagem funcionalista do processo, que avalia somente a produção e a recepção dos produtos de comunicação de segurança, vamos avaliar alguns outros eixos presentes no mapa de Martín-Barbero. Não basta somente produzir um *banner* e distribuí-lo em uma plataforma de petróleo. É necessário compreender quem produz esse *banner*, avaliar quais competências o sujeito tem para compreendê-lo, quais conversas com outros trabalhadores ocorrem que influenciam os sentidos produzidos, quais discursos estão presentes nesta peça, quais espaços existem para esclarecimentos e diálogos sobre o conteúdo dela, entre diversos outros elementos.

O primeiro polo presente no mapa de Martín-Barbero nos convida a compreender sobre a lógica da produção presente no processo de comunicação, propondo algumas dimensões para análise, como as ideologias e rotinas presentes; a sua capacidade de construção de suas audiências e quanto ao próprio uso das tecnologias presentes para sua realização (MARTÍN-BARBERO, 2018). Desta forma, é importante identificar quem operacionaliza essa produção, uma vez que esse grupo vai materializar suas ideologias nos discursos presentes, nos discursos que vão circular nos materiais produzidos e dialogar com os receptores.

Dialogando com este olhar da posição de quem está a produzir os discursos circulantes, Araújo (2014) afirma que no mercado simbólico da comunicação, a produção e

circulação de sentidos não se dá de maneira homogênea, mas de forma desigual e com polaridades, que estão em disputa pelo direito de falar e de ser ouvido. Numa posição mais central, historicamente estão as instituições e grande mídia e nas posições mais periféricas está a população.

No universo estudado, as práticas e os materiais de segurança circulantes são produzidos de forma institucional, pela organização, para serem utilizados pelos próprios trabalhadores. Em termos de ferramentas de comunicação, foram citadas nas entrevistas algumas digitais, como a *intranet* (página da empresa); *e-mail* (correio); vídeo (audiovisuais); *briefing* de segurança; *WhatsApp*; *Teams*; curso/treinamento *online*; videoconferência; fale com o presidente e, como meios de comunicação presenciais: *banner*, cartaz, mural, boca de ferro, reuniões de *briefing*; reuniões diárias: DDS (diálogo diário de segurança, meio ambiente e saúde); reuniões de segurança ocorridas no final de semana, palestras; lideranças, carta, caixa de sugestão, cartilha, revista, folhetos, jornalzinho, informativo de segurança, encarte. Somem-se a esses canais e ferramentas, os padrões, procedimentos e outros regramentos também utilizados para a comunicação de segurança. Ou seja, há uma infinidade de canais e ferramentas de comunicação e outras para tratar de segurança, cujos conteúdos são produzidos pela própria instituição.

Vale ressaltar que não há uma lógica de produção com objetivo mercadológico, de venda destes materiais, mas sim uma lógica que anseia o consumo destas informações pelo trabalhador, para que, além de conhecerem as regras, padrões, procedimentos, sigam as instruções de segurança e se sensibilizem a cumpri-las. O comentário abaixo, do técnico Rafael, exemplifica o objetivo de uma determinada campanha produzida e veiculada:

A campanha “x” é muito clara! É como se ela fosse a lógica de quem está executando! É uma campanha que é só você olhar a tarefa você sabe onde tá as regras nas atividades. É uma campanha que até quem está entrando agora consegue se adaptar a ela fácil, porque só em olhar ele já sabe! (RAFAEL).

As ações que foram realizadas no ambiente das plataformas, em sua maioria, foram produzidas pela instituição. No entanto, ao questionar os trabalhadores sobre ações que eram efetivas para a sua segurança, somente uma campanha permeou a fala da grande maioria. Somente o técnico Bartolomeu, que possui menos de 5 anos de atividade *offshore* não citou esta ação de forma espontânea. O que diferencia esta ação das demais é que os trabalhadores atribuem a si a elaboração desta, que posteriormente foi apropriada pela organização, de forma mais estruturada e implementada em outras unidades. Os trechos a seguir, exemplificam esse reconhecimento: para João, técnico, trabalhador com vínculo direto, mais

de 20 anos de experiência “Só a campanha ‘Y’ mesmo, foi mais efetivo mesmo, fora isso mais é aquilo que eu falei é muito difícil as ações virem do chão de fábrica, a maioria das ações vieram verticalizadas”. Para José, trabalhador técnico com vínculo direto, e menos de 10 anos de experiência “Como eles comentam, isso realmente foi um programa que começou e veio de baixo”. Já para Maria, profissional técnica, com vínculo indireto e cerca de 10 anos de experiência “Isso aí não começou com a “empresa”, começou com a peãozada, mas eu não lembro, pra falar pra você, de qual plataforma ao certo saiu isso aí”.

É importante ressaltar que as entrevistas foram realizadas com diferentes trabalhadores, desde jovens até profissionais com mais de 30 anos de experiência, de ambos os sexos, tanto trabalhadores com vínculos diretos quanto indiretos, que exerciam suas atividades em plataformas distintas. Mesmo com um grupo tão diversificado, essa ação reverberou em seus discursos, sendo lembrada como prática efetiva de segurança. Percebe-se, portanto, que ações que rompem com uma lógica de produção, na qual a instituição determina os discursos, e propiciem maior protagonismo aos trabalhadores obtêm maior identificação dos sujeitos e tornam-se práticas percebidas como mais eficazes. Dentro do mercado simbólico da produção e circulação dos discursos, que não se dá de maneira homogênea e historicamente coloca as instituições em posições mais centrais (ARAÚJO, 2014), ter possibilidade de propor novas falas, conceitos e saberes é uma forma de aproximar os trabalhadores da centralidade deste mercado, e diminuir as relações de poder relativas ao direito de falar e ser ouvido.

O grande conceito da campanha residia em, no início da jornada de trabalho, as pessoas elegerem um colega e observar suas ações durante todo o período laboral. Ao final do expediente, eles deveriam conversar sobre seus comportamentos, e dar *feedbacks* sobre o que poderia ser melhorado em suas práticas ou mesmo reconhecer os pontos positivos de seu comportamento. O conceito era o cuidar do outro, tendo em vista que eles faziam parte de um mesmo grupo e, dessa forma, poderiam zelar uns pelos outros. Para simbolizar este acordo, eles trocavam um pequeno cartão, que continha informações com seus nomes, o que faziam e outras características pessoas.

Você escolhia uma pessoa pra ser acompanhado. E no final do turno você trocava uma ideia com ela sobre as partes legais ou do comportamento bom ou do ruim, seguro ou não seguro do que estava acontecendo. (JOSÉ).

Os trabalhadores trouxeram a percepção de que a campanha não era uma simples ação realizada para cumprir uma determinação. Para eles, havia uma verdadeira preocupação com as pessoas. Essas ações acabaram por se tornar mais aceitas, pois eram realizadas no

cotidiano, em conversas informais e sem caráter punitivo, o que levava a uma maior aceitação e engajamento. Ao incentivar que os próprios trabalhadores zelassem uns pelos outros, a campanha conseguiu gerar vínculos entre eles. Ainda que cada plataforma adotasse um nome para a campanha, eles entenderam que a abordagem das ações se manteve.

E você vê que isso é de uma pessoa cuidar da outra e estar preocupado realmente. E as pessoas aceitam bem quando está numa conversa informal e você não está ali colocando o cara contra a parede. (JOSÉ).

O Sr. Paulo acrescenta “Acho que gera um vínculo mesmo, né?! Cria esse nome aí que já é chamado, e aí já cria essa ideia na consciência da pessoa, e acaba criando um vínculo mesmo”. (PAULO). Outro pondera “Eu achei interessante, eu gostei é uma forma de você saber que tem uma pessoa que tá se preocupando com você e você com ela” (PEDRO).

Trata-se de uma campanha que é coletiva, pois é realizada por todos os trabalhadores, mas tem um caráter individual, no qual cada um, em sua jornada, tem alguém para observar e contribuir com sua segurança. Além do elemento individual, o conceito do cuidar acaba por trazer um sentimento de acolhimento nestas pessoas e à medida que se sentem cuidadas, também vão contribuir para o cuidado com a segurança do seu colega, o que reforça o sentimento de coletividade, de pertencimento ao grupo e aumenta a participação destes de forma genuína na ação. O técnico Tadeu relata o funcionamento desta campanha:

A campanha funciona, funciona porque se seu colega tá numa situação que pode levar ele a um incidente, você chega perto e chama seu amigo: per aí, per aí chama pelo nome minha visão é assim e assim, a sua visão é assim, mais vamos ver se dá pra fazer assim dessa maneira, então é um ajudando um outro! Você não vai deixar seu amigo na furada, às vezes você que tá de fora tem uma visão melhor do que de quem está executando a tarefa, então ele não tá vendo e aí que entra o colega pra ajudar seu companheiro ele cuida de você e você cuida dele. (TADEU).

Ao falar sobre a campanha, o termo ‘espontânea’ foi citado por mais de uma vez, sendo contraposto a ações que são realizadas de maneira imposta, o que demonstra algumas relações de poder implícitas quando da aceitação e consumo de determinadas ações. Os trabalhadores perceberam a campanha como algo genuíno, que surge de forma espontânea por eles próprios, elaborada a partir da própria realidade e desafios destes, para colaborar com a segurança de todos. Segundo o técnico Simão, trabalhador direto com cerca de 20 anos de experiência, “foi tão espontâneo e deu certo, o pessoal compra isso, não adianta tentar impor que não vai tem que fazer porque tem que fazer não vai” (SIMÃO).

A proposta foi tão bem aceita que outros atores quiseram se apropriar do formato da campanha. Contudo, há uma percepção de que, não basta somente utilizar o formato, é necessário que o objetivo real da ação esteja alinhado a uma preocupação verdadeira de segurança “porque viram que a campanha surtiu efeito e quiseram criar outro negócio pra poder aparecer”. (SIMÃO).

Ainda que a prática tenha sido iniciada de forma pontual, numa plataforma específica, ela foi tão bem aceita que foi instituída como uma campanha para toda a organização, que se apropriou institucionalmente de seus discursos e práticas, aplicando estas em outras plataformas. Como consequência, estas práticas foram sendo incorporadas no cotidiano laboral, e os trabalhadores zelavam por seus colegas mesmo com a necessidade da troca dos cartões, demonstrando o enraizamento da cultura do cuidar numa instância coletiva, conforme explicado pela entrevista Maria:

A empresa viu que no sentido geral ia ser, ia melhorar pra todo mundo e acabou fazendo esses cartões e onde patenteou” [...] “tipo o fulano tá trabalhando direitinho, mas o ciclano, não; posso avisar ele? Ah não! Pode avisar sim, não é só a pessoa que trocou cartão com você! Então isso aí acabou entrando no sangue de todo mundo e ficou uma coisa no geral, entendeu?!.

No ambiente das plataformas, em que se deve seguir à risca os procedimentos, normas e orientações, a possibilidade do uso do humor ou de uma linguagem mais descontraída para a abordagem ao trabalhador mostrou-se positiva. Ao invés de um tom de repreensão e de culpabilização por determinada conduta, eles citam que há outros modos de diálogo e alinhamento para condutas esperadas.

Às vezes a gente vai abordar a pessoa assim com esse jeitinho, pra ser melhor recebido, gerar aquela descontração porque ambiente pesado pra se trabalhar. (JOSÉ).

Eu mesmo brinco com os amigos: não vai não, colega, olha o risco ali! (RAFAEL).

A gente brinca no trabalho, no rádio: Atento meu colega, e a pessoa do outro lado já sabe quem é. (RAFAEL).

Ao serem instados a pensar em novas práticas que fossem eficazes para a segurança, houve até a sugestão de outras formas de realização desta campanha como, por exemplo, a criação do ‘ajudante de anjo da guarda’, no qual um profissional sairia de sua rotina para fazer uma inspeção no ambiente de trabalho do colega, podendo receber alguma bonificação ou brinde pela ação.

Aí a gente pega esse cara, tira ele da rotina normal, vai pegar um mapa da unidade e vai dá uma olhada aí pela unidade e você vai tentar identificar erro, coisas que você acha que podem cair na cabeça das pessoas ou então tropeça e cair. Ao você vai fazer essa inspeção, aí aquele que fizesse um trabalho legal aí sim podia ter um brinde um reconhecimento uma lanterna, baralho sabe, um brinde, uma recompensa simbólica. (JOÃO).

Percebe-se que o objetivo desta sugestão tem seu olhar mais orientado para o erro do que para o cuidado com o trabalhador e a prática, que poderia ser educativa, acaba por se tornar punitiva, não trazendo o engajamento esperado dos participantes.

Quanto à campanha da troca de cartões, também houve falas nesse sentido, de apropriação negativa, demonstradas quando do uso dos termos ‘obrigação’, ‘erro’, ‘culpado’ e ‘sanção’. Para alguns trabalhadores, ainda que inicialmente a campanha tenha sido importante para o cuidado coletivo e ao mesmo tempo individual, atualmente ela se tornou uma obrigação, com foco no olhar do erro do colega, muito mais do que pelo zelo de sua segurança. As pessoas têm o dever de ter o cartão em mãos, somente para mostrar que estão cuidando de seus colegas e quando estes, por algum motivo se acidentam, acabam por se sentir culpados, como se fossem deles a responsabilidade pela segurança do companheiro de trabalho. As falas dos técnicos Maria e Simão elucidam este aspecto:

Ele tem que fazer aquilo porque foi imposto, mas se não conversar com as pessoas poxa ‘adota um colega’, o que acaba acontecendo é que eles trocam cartão por obrigação, o cara pega e toma meu cartão no final do embarque eles trocam um cartão apenas, mas a semente não foi cultivada (SIMÃO)

Então a gente tem que ter a atenção redobrada com essa pessoa, porque se ele é acidentado a gente também é culpado [...] e estar sempre em alerta no erro do colega e estar sempre avisando (MARIA).

Ele tá preocupado em trocar o cartão porque se o gerente vier e perguntar cadê o cartão do amigo dele e ele não tiver, aí a sanção fala mais alto do que a cultura (SIMÃO).

Retomando os conceitos da produção e circulação dos produtos de comunicação, percebe-se que a recepção das ações acaba por ser diferente quando os discursos são produzidos por interlocutores que estão em posições distintas do mercado simbólico. A campanha citada acima demonstrou o poder de identificação e mobilização dos trabalhadores, por ser justamente produzida com uma lógica que conversa com seus interesses. Mostrou, ainda, que quando estes objetivos não conversam com sua realidade, à medida que as práticas vão sendo apropriadas por outros atores, podem perder o seu valor. Importante então, ao pensar nas práticas de comunicação para segurança, ao avaliar o processo como um todo, que essa lógica de produção, primeiro polo encontrado no mapa de Martín-Barbero, considere a

participação dos trabalhadores desde o início da produção dos discursos e ações ou, no mínimo, abra espaços de escuta e participação dos profissionais das plataformas.

Além da organização, emergiram nos relatos outros produtores de discursos sobre segurança, com ideologias distintas destes primeiros. O sindicato foi citado algumas vezes, sempre como instituição que se engaja a favor do trabalhador, que distribui materiais e está presente para defesa deles. A CIPA é percebida como um dispositivo legal cujo foco é contribuir para a melhoria da qualidade de trabalho. Por ser formada pelos trabalhadores da própria empresa, acabam por serem mais reconhecidas. Realizadas pela CIPA, tem-se as SIPATs, que são eventos cujo foco é propor reflexões sobre segurança. Como também envolvem (principalmente) os trabalhadores, são vistas como espaços para manifestação e produção de conteúdo, que se dá muitas vezes de forma mais lúdica, com músicas, paródia etc. As falas abaixo refletem o quanto esses mecanismos são vistos como passíveis de expressão de e para os trabalhadores:

A CIPA é um dispositivo legal que é para o bem comum e todos têm o dever de contribuir na medida que possa dar essa contribuição. (TADEU).

Devia produzir esse conteúdo que emociona! Porque essa emoção faz com que você vê o outro, você tem compaixão do outro, você se coloca no lugar do outro. (JOÃO).

Mas acho que a possibilidade do trabalhador gerar esse conteúdo, o trabalhador ser o sujeito não é fácil 'porque nada aqui realmente é fácil' (JOÃO).

### 3.1 ANÁLISE DA SOCIALIDADE COMO MEDIAÇÃO SOCIOCULTURAL

O ambiente *offshore* é complexo. Nele, coexistem diferentes grupos, com distintos papéis e que interagem entre si para realização de suas atividades. Cada um deles tem responsabilidades e níveis de poder diferenciados, e que traz implicações na segurança e em seu processo comunicacional. Existe o papel de quem diz quais são as orientações, de quem orienta as atividades, de quem as compreende e as executa, de quem propõe novos caminhos para sua realização, entre outras infinitas possibilidades. Os trabalhadores, cada um ocupando seu espaço, atuam e interatuam, exercendo práticas, construindo subjetividades e, dessa forma, produzem sentidos. Dessa interação social, temos então, uma das mediações proposta por Martín-Barbero, que é a da socialidade, que “Depende da trama que se estabelece em cada cotidiano, o qual ao mesmo tempo ancora a práxis comunicativa e é o resultado dos modos e usos coletivos da comunicação e das relações de poder”. (JACKS; MENEZES; PIEDRAS,

2008, p.36). Para as autoras, é por meio dessa mediação que se é possível compreender o que existe neste universo da recepção e consumo.

Entendendo então que é nessa interação que os sentidos de segurança serão produzidos, e na busca dessa compreensão da recepção do que é feito, serão descritas algumas relações existentes nas plataformas, citadas pelos trabalhadores. Foram identificados diversos grupos, com diferentes atividades. Alguns exercem um papel de liderança e, dentro dela, existem poderes específicos atribuídos a cada uma delas. Atribuídos, pois em diversos momentos, não há uma formalização institucional destes papéis. É na interação, nas relações entre as próprias pessoas, que eles se estabelecem. Além da relação entre os trabalhadores e suas lideranças, temos também a relação entre os empregados diretos e os terceirizados, que formam, cada um, grupo com características específicas. O foco da pesquisa foi a investigação dos profissionais que exerciam atividades técnicas, e dessa forma, não foram aprofundadas as inter-relações entre profissionais de nível técnico e superior. A própria experiência adquirida, no tempo de trabalho acaba por diferenciar os profissionais mais antigos dos mais novatos. Temos também diferenças em relação ao sexo, que foram explicitadas na pesquisa. Todos esses grupos interagem e desenham uma trama complexa, que influenciam a produção de sentidos relacionados à segurança, tensionando o eixo sincrônico do mapa das mediações de Martín-Barbero, estabelecido entre a lógica de produção e da recepção e consumo desses produtos e informações. (ESCOSTEGUY; SINFUENTES, 2017).

Quando instados a refletir o quanto os relacionamentos influenciavam na segurança das pessoas, alguns trabalhadores disseram que o poder de influência e mobilização não se relaciona com o cargo exercido pelo indivíduo. Características como o carisma e a própria atitude podem exercer um poder de convencimento maior que o simples cargo. O conhecimento também é um fator de reconhecimento e influência, sendo que quem o detém é respeitado pelos demais. Ainda que existam diferenciações até entre os trabalhadores, mesmo os terceirizados, caso tenham conhecimento, podem ter representatividade junto aos demais. O técnico João explicita sua opinião sobre esse reconhecimento: “Acho que não tem a ver com o cargo, têm indivíduos que tem a atitude bastante produtiva, bastante representativa diante das pessoas, mas tem gente que mesmo com o cargo não consegue isso”. Em algumas falas, demonstra-se que existe um espaço aberto para colaboração, mas ainda se tem uma hierarquização quando do seguimento de normas:

Segurança, ela não vem muito de cima pra baixo não, quando é normativo sim, mas assim, pra gente poder ter uma cultura de segurança, qualquer pessoa pode dar contribuição. (SIMÃO).

Ou seja, ainda que existam espaços de manifestação, que independem de sua posição de poder, ainda persistem situações nas quais as relações hierárquicas ditam os comportamentos e ações.

O poder do grupo também é tido como importante, sendo entendido como fator de proteção para os mais novos, que ainda não têm os conhecimentos necessários para coexistir nas plataformas, cabendo aos mais experientes ensinar as regras que eles devem seguir. São essas normas, crenças, atitudes e valores de um determinado grupo, cujo objetivo é diminuir a exposição do trabalhador aos riscos, que Turner vai conceituar como cultura de segurança (GONÇALVES FILHO *et al.*, 2013). É na troca, na interação, nas conversas, que se pode contribuir com a segurança de todos.

Você pode ter o sistema de segurança mais complexo do mundo. Uma hora vai embarcar um cara que entrou no mercado de trabalho agora, que não tem experiência nenhuma [...] e a gente que está lá, tem que inserir esse trabalhador na cultura de segurança (JOÃO).

Então, chega um novato, nós abraçamos ele pra botar ele nas operações da unidade, os padrões, a forma segura de operação, caso ele não conheça também as questões de segurança. Então a gente tem aquela troca de informações para fazer todo o procedimento com segurança (PEDRO).

Percebe-se, por meio destas essas falas, uma responsabilidade e um zelo aos demais colegas. Por meio destas relações, cria-se um sentimento de pertencimento ao grupo, que cria vínculos que vão além das relações de trabalho, expressas em falas como a de Simão “Se cara não tiver consciência que a gente é uma família” ou da técnica Alice, empregada com mais de 20 anos na atividade *offshore*:

O que tem que fazer é entender que ele é parte daquele sistema ali e não que ele é uma coisa a parte. (ALICE).

Esses vínculos acabam por ser, como já dito, um elemento de proteção para a segurança.

Ainda que para alguns entrevistados a posição hierárquica não exerça tanta influência para os processos de comunicação e segurança, já que o próprio grupo tem o poder do cuidado com os demais, e as habilidades de comunicação e engajamento estejam presentes em diversos indivíduos, a grande maioria atribuiu à liderança, ao menos em algum nível, o papel de orientação, de escuta e também de decisão sobre as atividades. Se não determinante, ela ao menos influencia o processo de segurança, não só pelo poder formal que exerce, mas também ao que os trabalhadores lhes concedem.

Várias nomenclaturas foram utilizadas para citar as lideranças. Pode-se, a título de melhor entendimento, dividi-las em dois grupos: o primeiro cuja formalidade hierárquica prevalece: esses detêm o poder de decisão. São os gerentes, os coordenadores e supervisores. No segundo grupo, temos a liderança que é reconhecida pelo seu conhecimento técnico, como os técnicos de segurança ou mesmo de enfermagem. Entretanto, não cabe ao líder somente o papel de circulação das orientações a seguir. Existem elementos implícitos, que fazem parte de sua práxis e importam para a segurança. Vários papéis emergiram das entrevistas como significativos, os quais vamos mostrar a seguir.

O técnico de segurança, além de possuir um caráter orientativo, de liberação e fiscalização das atividades, é visto como a pessoa responsável por tirar dúvidas, por passar informações, ‘dar palestras’, sendo que, quando está presente, faz com que os trabalhadores mudem sua postura: “Se ele está por ali, o pessoal fica em alerta e fica ‘vamos trabalhar certo’(JOSÉ).

Ele também foi citado como um profissional que é próximo aos demais, pois acompanha grande parte dos serviços. Também foi citado como tendo poder para motivar os demais profissionais. Caso haja algo que tenha que ser realizado de forma distinta do previsto, ele também é consultado.

A liderança também está presente para exercer um papel de curadoria para os demais profissionais. Para Larkin e Larkin (2012), poucas pessoas conseguem compreender as comunicações formais de segurança, pois elas contêm - em grande parte - uma sobrecarga de informações, não se adequam ao público a quem a mensagem se destina e não utilizam o melhor canal para cada mensagem. No cenário estudado, existe muita informação que circula, tanto relacionada à segurança quanto aos outros assuntos. Informações de diversos canais, formatos, orientações. Nem todos têm a mesma competência de recepção. Existem profissionais de diversas formações, níveis escolares, experiências e culturas. Em alguns momentos, recorre-se aos colegas para uma melhor compreensão dos conteúdos: “Às vezes, tem um cara com uma dúvida boba ali, de interpretação mesmo, mas o outro fala ‘olha a interpretação disso é assim!’” (JOSÉ).

Em outros momentos, cobra-se da liderança esse papel de deixar mais palatável as informações, enfatizando aquilo que é importante: “Depende muito da supervisão e dos cargos acima estarem mostrando e estar deixando mais familiar sabe?” (JOSÉ).

Ainda segundo o profissional, a comunicação é beneficiada quando o líder abre possibilidade para o diálogo, trazendo mais clareza para os conteúdos circulantes.

Dependendo do líder, a própria experiência de quem está executando é levada em consideração. Ou seja, para que exista uma comunicação que faça sentido para os trabalhadores, capaz de ser compreendida, cabe ao líder não só desdobrar orientações, mas filtrar a relevância das informações, ser um canal de escuta dos trabalhadores, de abertura de diálogo, para se ter uma comunicação menos verticalizada e mais dialógica.

Quando comparada às demais lideranças, o supervisor assume papel de destaque nas falas dos trabalhadores. Em seus estudos relacionados à indústria de óleo e gás, Larkin e Larkin (2012) afirmam a relevância deste líder para a segurança que, por sua proximidade com o empregado da linha de frente, é o melhor canal para comunicação de instruções de segurança, sendo este responsável por influenciar o trabalhador após ele ter recebido as orientações que deve seguir. Para o autor, “A comunicação com supervisores é a ‘bala de prata’ para reduzir acidentes” (LARKIN; LARKIN, 2012, p. 5). Segundo alguns entrevistados, o supervisor é lembrado por ser o líder que está mais próximo “você tem que ter contato ali com o supervisor, que é o cara que tem mais contato” (SIMÃO). Como o líder muito ouvido, que possui muita influência “ele é uma figura muito ouvida sim por essa influência aí, tanto pelo cargo como se presume que ele é o maior conhecedor ali do processo como um todo” (PAULO). Que as pessoas mais escutam “acho que o supervisor fala, tem um pouco mais de voz do que o técnico de segurança, o técnico de segurança também tem mais quando é o supervisor as pessoas dão mais ouvido sim”. (MARIA).

Em outros momentos, sua posição se iguala ao do técnico de segurança, a depender do contexto. Para os prestadores de serviço, ele assume um papel de maior relevância ainda, porque, em alguns casos, eles podem não utilizar outros canais de comunicação, principalmente os digitais, sendo então responsável por repassar aquilo que for importante “mesmo o pessoal que não tem chave de correio, eles têm supervisor” (JOÃO).

Existem vários espaços de interação entre os trabalhadores e estas lideranças, no exercício de suas atividades. Um em especial foi citado como possível de uma maior troca, no qual o líder assume um papel diferenciado. É nas reuniões para se falar de segurança, tanto as diárias, que acontecem no início da jornada de trabalho (DDS), quanto nos encontros semanais, chamados domingões, que os liderados apreciam as falas, orientações e trocas com estes gestores. Esses espaços são reconhecidos como local no qual há espaço para diálogo, até quando são profissionais terceirizados. Ou seja, essas reuniões são vistas como espaços de inclusão “porque diariamente a gente tem o DDS lá, fala muito de segurança, todo mundo,

supervisão, se tiver algum técnico de segurança a bordo ou até mesmo diariamente, cada um pode falar alguma coisa, dar um exemplo” (MARIA).

O técnico Pedro revela seu desejo de retorno dessa prática, que foi impactada pela pandemia, por seu caráter presencial:

eu gostaria que voltasse o domingo de segurança, onde todo mundo se reunia, a gerência, tudo, tudo por igual então era muita informação, várias opiniões, se resolvia muita coisa (PEDRO).

Quando instados a dizer quem deveria participar e falar nestas reuniões, os líderes sempre foram citados: tiveram menções principalmente ao gerente e ao técnico de segurança. Contudo, eles exercem papéis distintos também nestas reuniões: ao gerente cabe o início da reunião, indicando pontos críticos da plataforma; ao técnico de segurança cabe falar dos padrões, normas, procedimentos e dar palestras.

Muitos trabalhadores citam estes gestores como participação importante nestes encontros e reuniões, principalmente por perceberem neles uma preocupação genuína com a segurança individual de cada um, como cita Tadeu:

Eles são muito taxativos nesse ponto com a segurança, porque nesse ponto, porque eles não querem um funcionário, um amigo acidentado, não é só por quebrar o recorde na plataforma não (TADEU).

Dá-se luz então, a um outro elemento, que é intimamente ligado com as relações de poder existentes no grupo, que é a ambiência.

Os profissionais relatam o quanto é importante relações no qual todos se respeitam, em que há um espírito colaborativo, o que faz com que o ambiente se torne agradável. A isso eles chamam de ambiência. Ela foi citada também como fator relevante para que se crie uma cultura de segurança. Quando não existe essa relação mais leve, as relações hierárquicas prevalecem: “Então lá a hierarquia vai contar: faz assim que eu tô mandando” (SIMÃO).

Essa fala demonstra o quanto não só o bom relacionamento entre os trabalhadores é importante, mas a relação deles com a liderança também. A própria natureza das atividades entre estes dois atores pode colaborar com uma percepção de oposição entre estes: “eles só passam a orientação pra gente, quem executa somos nós!” (PEDRO).

Como o papel do líder é de orientação, mas também decisório ou mesmo mandatário na fala de alguns entrevistados, caso ele não tenha uma postura dialógica, de escuta, pode haver um silenciamento por parte do trabalhador, o que pode trazer implicações para a promoção da segurança.

A abordagem em relação às falas de segurança também é avaliada pelos indivíduos, que diferenciam uma postura com foco na culpabilização ou na conscientização. Para os técnicos Tadeu e Rafael:

A segurança da pessoa vem de acordo com o seu líder; se o seu líder foi um cara mil, você vai trabalhar numa harmonia e desde o momento que tem harmonia tem segurança, se você trabalha com um líder que o cara não te ouve, um camarada que acha que ele é o dono da verdade, um cara soberbo, como você vai manter uma segurança? (TADEU).

Eu acho um pouco errado; ele vê a pessoa no desvio, ele anota e não tenta corrigir antes de anotar, antes de canetar (RAFAEL).

Diante desse ambiente no qual o olhar está na culpabilização, os próprios trabalhadores acabam tendo uma visão pejorativa dos que se acidentam, como se a responsabilidade do acidente fosse somente dele:

isso aí fica visado. Olha, vamo ficar de olho nesse cara aí; O cara já se acidentou então pode acontecer de novo, então as pessoas não se expõem não (TADEU).

Para evitar as possíveis consequências dessa exposição, sob a ótica do trabalhador, ou mesmo para não impactar indicadores relacionados ao quantitativo de acidentes, pela ótica da liderança, a subnotificação foi citada como estratégia concreta:

Campanha tal e acidente zero ninguém, mas tu se acidentou, meteu a canela ali! O que você faz? vai meter um gelinho, passar um gelo, e se virar e vai ficar assim mesmo (SIMÃO).

Percebe-se, dessa maneira, que a forma como o trabalhador se apropria do discurso de segurança, se compreendido dentro de uma lógica de culpabilização, pode contribuir para a subnotificação ou mesmo silenciamento destes profissionais. Trata-se de avaliar mais a forma como as informações e conteúdo são desdobrados do que a simples circulação de informações.

Todos esses elementos citados até o momento, afirmados pelos próprios trabalhadores, no qual eles percebem que a liderança contribui para um ambiente seguro, conversam com as teorias da nova visão de segurança do trabalho, encontradas na seção 1, no qual numa cultura de culpabilização, os trabalhadores deixam de se manifestar e agir para tapar os buracos existentes do ambiente complexo ao qual vivem, sendo silenciados e deixando de propor ou mesmo de assumir possíveis erros. São quando as relações de confiança são estabelecidas que se pode construir, de forma substancial, práticas que foquem na prevenção dos acidentes, relações estas citadas como a ambiência entre gestor e os demais trabalhadores. Não se trata,

dessa forma, só de transferir ou repassar informações, como afirmam Larkin e Larkin (2012) quanto ao papel do supervisor, mas sobre vivenciar interações positivas entre ambos.

No caminho inverso ao do silenciamento, muitas falas reportaram o diálogo com a liderança para que a execução das tarefas ocorra de maneira segura. Larkin e Larkin (2012) afirma que as comunicações de segurança são de difícil compreensão. Dessa forma, os trabalhadores acabam por recorrer aos líderes ou aos técnicos de segurança para facilitar a compreensão de algumas orientações, ou ainda negociar outros caminhos de execução possíveis, já que nem todas as orientações dos padrões dão cabo da complexidade das situações em todos os momentos.

No momento pré-execução, agora está desse jeito aí... a gente senta e discute: o que você entende disso aqui, chama supervisor, o que é pra fazer? (ALICE).

Cabe ao líder desdobrar orientações, tornar mais compreensível outros tantos conteúdos e abrir espaços de diálogo para que o trabalhador possa questionar, pedir maiores esclarecimentos ou mesmo sugerir novas possibilidades, à luz de suas experiências.

Às vezes, chega um colega que vai emitir a PT, aí ele fala esse serviço tal tem que ser feito de tal forma, [...] aí geralmente eu olho e falo tá, tem que executar, mas essa forma que você tá falando não tem como a gente fazer não, tem como ir por esse caminho. Eles geralmente escutam e acatam tudo que a gente fala, sim” (MARIA).

Para isso, é necessário que os indivíduos não se sintam tolhidos em suas manifestações e a ambiência, como já citada, possa colaborar para essa liberdade entre liderança e liderados. Outro mecanismo de empoderamento do trabalhador citado é a realização de ações que gerem reconhecimento das atitudes que sejam efetivas na prevenção de acidentes. Reconhecimento este, não só por parte da liderança, como de todo o coletivo:

Teria que ter o reconhecimento das atitudes desejadas pra quem teve atitudes proativas! Aí podia ter uma votação para que as pessoas no fim de semana votassem; aí a pessoa podia ser premiada, podia ter um adesivo no capacete, uma coisa bem básica (JOÃO).

Mais uma possibilidade sugerida para que o trabalhador tenha voz, sem que ele seja cerceado por sua manifestação foi a caixa de sugestões:

A gente tá andando na área, vê alguma coisa que venha a causar um acidente, aí a gente vai e relata no documento, se você quiser colocar o nome você coloca, se não, não! (TADEU).

Contudo, outros profissionais citam que não basta somente abrir estes espaços para o diálogo, ou ainda qualquer outro meio de manifestação, caso as demandas levantadas não

sejam resolvidas: “o cara abriu nota para relatar um erro, aí ele desembarca, volta e a nota que não foi trocada. Aí, lá no outro embarque, ele abre mais uma nota. Lá no quinto, sexto (embarque) ele para de abrir a nota” (SIMÃO).

Ainda que existam ferramentas e canais para a construção do diálogo, verifica-se uma valorização da comunicação face a face, no qual as ações de segurança não sejam uma simples obrigação, mas sejam capazes de observar as necessidades dos indivíduos, adaptando-se a elas: “Eu sei que vocês têm que fazer a parte de comunicação, mas só ela em si, não consegue influenciar tanto quanto uma relação ali tete a tete, conversando com a pessoa” (SIMÃO). Por outro lado, os sujeitos compartilham a compreensão das dificuldades por parte de quem precisa repassar as informações, desdobrar ações, que muitas vezes estão sobrecarregados ou têm outras preocupações, culminando num tratamento mais automático dos conteúdos e gerando desinteresse. Cientes de que não existe um único caminho para as abordagens e ações de segurança, os profissionais sugerem o humor como uma possibilidade de tratar os conteúdos de maneira mais efetiva para chamar a atenção da audiência.

Como visto anteriormente, a grande parte dos conteúdos produzidos nas plataformas sobre segurança são feitos pela própria instituição, sendo o líder o porta-voz destes discursos. Ainda que existam distinções, até de natureza das atividades e de relações diferenciadas de poder, as lideranças assumem papel de destaque para a construção dos sentidos dos trabalhadores, que se dá principalmente quando elas assumem uma postura dialógica, de abertura, no qual as necessidades e pontos de vista individuais possam ser expressos. O líder é – então – um dos grandes elementos de mediação relacionados à socialidade, devendo ser considerado ao se pensar o processo de comunicação, sendo este não um simples emissor, mas um dos grandes interlocutores com sua audiência (JACKS; MENEZES; PIEDRAS, 2008).

### 3.2 TERCEIRIZADOS E RELAÇÕES DE PODER NO PROCESSO DE PRODUÇÃO DE SENTIDOS

Vários papéis são exercidos no desenvolvimento das atividades para produção de óleo e gás nas plataformas de petróleo. Temos as lideranças, responsáveis por passar as orientações do trabalho e de segurança e os trabalhadores, que executam as tarefas. O uso dos termos ‘nós’ e ‘eles’ demarcou a distinção presente nesta relação, verbalizada pelos entrevistados. Quanto aos executantes, eles foram divididos em dois grupos: os trabalhadores que têm seu

vínculo trabalhista direto com a empresa estudada e os terceirizados, que são empregados de uma outra empresa, contratada para prestar serviços à primeira. Foram entrevistados 5 trabalhadores diretos e 5 terceirizados, a fim de se compreender se existem diferenças significativas quanto aos sentidos de segurança produzidos por cada grupo.

O acesso aos canais e ferramentas digitais foi citado como o primeiro elemento diferenciador entre trabalhadores diretos e terceirizados. Ainda que alguns tenham acesso ao ‘*e-mail*’, ‘página da empresa’, muitos não conseguem sequer acessá-los, relatando problemas com senha ou mesmo acesso. A própria atividade, que é realizada na área, faz com que o acesso ao computador seja menor. Junte-se a isso, a dificuldade em se acercar dos canais digitais, tem-se um impacto na recepção dos conteúdos circulantes: “justamente os ‘chão de fábrica’ não conseguem acessar, eles vão ver que existe a campanha pelo *banner*” (SIMÃO). Bartolomeu, técnico terceirizado, reconhece que muitos não têm *e-mail*, e mesmo que ele possua, não o acessa: “Acho que minha chave tá até com problema, não estou conseguindo acesso a ela, aí só tenho o da minha empresa mesmo”. Também foram relatados que alguns profissionais só possuem acesso à *internet* para recreação, no qual podem ver somente conteúdos particulares, como *e-mail* pessoal.

Quando perguntados sobre como recebem as informações de segurança da empresa a qual prestam serviços, alguns relatam que recebem procedimentos e informações sobre incidentes ocorridos por sua empresa, por *e-mail*. E quando há campanhas novas de segurança, todos recebem os conteúdos, no próprio *briefing* que é realizado quando os trabalhadores chegam a bordo. De todos os profissionais terceirizados entrevistados, somente um disse utilizar o *e-mail* da empresa contratante e receber conteúdos de segurança por este veículo. Diante deste dado, é interessante que ao se produzir materiais para estes sujeitos, preste-se atenção para o distanciamento deste público das ferramentas digitais, e se contemplem outras possibilidades.

Os prestadores de serviço também foram caracterizados como tendo contratos com salários pequenos, o que implica em uma rotatividade maior destes profissionais, já que os mais experientes não vão aceitar valores muito pequenos. A questão financeira aparece tanto na fala dos empregados diretos, ao falar dos prestadores: “O peão lá vai sair de um salário de dois mil, para mil e quatrocentos, gente isso faz uma diferença danada e aí a gente perde vai ter gente mais experiente que não vai se sujeitar” (SIMÃO), mas é corroborado pelos próprios terceirizados, que dizem que o baixo salário pode sim ser um fator de desmotivação e causa

de acidentes, conforme elucida Tadeu: “O pessoal tá desmotivado, 70% dos acidentes, não vou falar 100%, as pessoas estão desmotivadas pelo baixo salário”.

Os benefícios dos trabalhadores terceirizados também foram citados como elemento que os diferencia dos empregados diretos. Para Pedro, técnico terceirizado, para que ele tenha integridade física no ambiente de trabalho, necessita de um plano de saúde com qualidade para que ele cuide de sua saúde. Ele reclama que o benefício não é mais extensivo aos familiares, o que impacta a atenção do profissional, caso ele tenha algum membro da família doente, e, por conseguinte, influencia em sua própria segurança. Maria, técnica terceirizada, faz alusão às questões financeiras, mas complementa a necessidade de uma abordagem com os terceirizados que propicie uma ambiência positiva: “Às vezes o tratamento de como a empresa lida com eles, como eu posso falar né, o ambiente é tudo né! Então quando a equipe é boa, os colegas são legais e a supervisão da empresa se dá bem com a parte trabalhista. Ajuda muito!”.

Até em relação ao sindicato os terceirizados relatam diferenciações. Comparados ao sindicato relacionado à empresa para qual eles prestam serviços, aqueles são “fortes”, abraçam as necessidades dos empregados, os conteúdos e ferramentas são mais bem elaborados, com informações de maior compreensão, com maior capacidade de mobilização quando comparados ao sindicato das empreiteiras, que sequer fazem paralisações.

Quando avaliamos as falas dos trabalhadores diretos, encontramos um discurso de empoderamento para questionamentos e discussões maior que quando comparados aos demais. Na própria avaliação em relação às formas de comunicação, eles demonstram estar mais bem amparados, com mais canais para recebimento de informações e materiais. O técnico Paulo, que possui vínculo direto, cita como itens do processo de comunicação de segurança a bordo o *briefing*, o supervisor, as reuniões de segurança (que são claras e bem disseminadas) e a possibilidade de diálogo quando aparecem questões técnicas para resolução. Já Simão, outro trabalhador com vínculo direto, enfatiza que é necessária uma negociação quando há um procedimento que é distinto da prática solicitada pelo gestor, demonstrando um empoderamento para realizar essa discussão, caso entenda como indispensável. Para o técnico João (vínculo direto), ainda que existam relações de poder e hierarquizadas nas plataformas, ele também se sente empoderado para questioná-las: “Me sinto privilegiado, inclusive, para questionar as políticas de segurança que são implementadas de cima para baixo”, sentindo-se em alguns casos orgulhoso de ter participado do processo de alteração de algumas práticas. Nota-se que o vínculo trabalhista ao qual o trabalhador pertence acaba por

diferenciar suas relações dentro do seu ambiente de trabalho. Guida, Figueiredo e Hennington (2020b, p.1) corroboram com essas diferenças, que se dão até na distribuição dos acidentes e óbitos: “As mortes na indústria de petróleo e gás atingiram principalmente trabalhadores terceirizados da área de exploração e produção, sobretudo em atividades relacionadas com o trabalho em plataformas”.

No entanto, não foram citados apenas salários, planos de saúde, acesso a canais de comunicação ou mesmo sindicato que influenciam as práticas de comunicação e segurança nas plataformas. Há uma camada mais profunda, porém menos explícita, que emergiu nas conversas que são as relações de poder existentes entre os profissionais próprios e os terceirizados. Esta relação é tão implícita que foi abordada somente pelos trabalhadores diretos. A própria ausência destas conversas sobre relações de poder já demonstra sua presença e sua força na interação entre o grupo.

O “poder de recusa”, expressão utilizada para descrever o direito do trabalhador em não realizar uma determinada atividade caso não se sinta confortável, foi lembrado como um direito do terceirizado que, muitas vezes, não é utilizado por eles por medo de sofrer sanções ou de ser demitido. São citados exemplos que, ainda que ele tente fazer valer o seu direito, eles são interpelados a realizar as atividades. Quanto aos empregados diretos, eles citam que são privilegiados, à medida que podem exercer seu poder de recusa. Percebe-se, mais uma vez e de forma mais agravada, a cultura do medo, que traz como consequências o silenciamento, que desvia a possibilidade de prevenção de acidentes.

O cara que é contratado, às vezes fica com medo... tipo assim, eu tenho a maior tranquilidade de chegar no meu chefe e dizer eu não vou fazer isso por causa disso, disso e disso! Mas talvez o contratado não vai falar isso, ele até fala, mas aí o cara diz não, nós vamos fazer, porque eles têm meta, então em relação a isso acho que eles acabam sendo mais prejudicados!” (ALICE).

Também há alusão à situação dos trabalhadores indiretos, que é retratada como ‘gravíssima’. A terceirização foi citada como alternativa para a resolução de questões econômicas, mas que, por outro lado, pode fragilizar os trabalhadores que estão neste polo das relações de poder.

Diante desta relação desigual, alguns caminhos foram desenhados no percurso das falas dos terceirizados. Para Rafael, técnico terceirizado, atualmente o leque de diálogo com os emitentes de PT foi ampliado e há uma maior valorização dos conhecimentos dos indivíduos. Os empregados diretos também citam o reconhecimento da experiência dos terceirizados como relevante para traçar o planejamento das atividades com mais segurança.

Na visão de todos os profissionais, sejam eles próprios ou terceiros, o espaço preferido, sem exceção, são as reuniões que ocorrem antes das atividades ou mesmo nos finais de semana, conhecidas como sábado ou domingo de segurança. Para os trabalhadores, este espaço propicia um bate papo aberto, onde todas as vozes presentes são capazes de se manifestar. Sendo assim, os prestadores de serviço demonstraram que existe um espaço para conversa. Se por um lado surgiram termos como ‘privilégio’ e do outro ‘medo’ e ‘punição’, a valorização das experiências pode abrir espaço para relações mais dialógicas. Contudo, mais uma vez, passa pelas instâncias de quem detém o poder decisório de escuta ou de silenciamento das manifestações destes trabalhadores.

### 3.3 DESAFIOS DAS MULHERES EM ALTO MAR

Dentre os respondentes da pesquisa, houve a participação de duas mulheres, sendo uma com vínculo direto e outra terceirizada, Alice e Maria, respectivamente, que realizam atividades técnicas, em plataformas distintas. Elas fazem parte deste grupo, que representa cerca de 5% dos trabalhadores do setor de óleo e gás *offshore*, (SEABRA, 2022), o que demonstra que as plataformas de petróleo ainda são um ambiente predominantemente masculino.

Quando questionadas sobre como é ser uma mulher neste contexto, ambas afirmaram que, atualmente, sentem-se respeitadas em suas atividades e reconhecem que antigamente o machismo era maior. Para elas, foi com o tempo que foram obtendo reconhecimento dos homens, pela qualidade do seu trabalho. A primeira cita a estratégia de ter que se igualar ao comportamento masculino para se impor “Não tem essa de fazer gracinha, nada! Outro passou e disse: Essa mulher é ignorante, nunca vi uma mulher ignorante igual a você! (risos). Aí eu falei, se não for, meu filho... tem que ser ignorante mesmo!” (ALICE). Já Maria cita que “Já tive muitos problemas com homens machistas, já falaram muito que não aceitam opinião de mulher não! [...] Hoje, graças a Deus, eu tenho muito conhecimento”, acerca da confiança dos homens em relação ao seu trabalho.

A distância da família também foi citada como um desafio para uma delas, sendo que a folga é um ponto positivo. Para Maria, um dos desafios é a necessidade de condicionamento físico, já que, necessário para a realização das suas atividades. Ela explicita que há homens que não conseguem acessar as áreas que ela acessa, por questões físicas.

Em comparação com a pesquisa realizada pelo Instituto Ipsos, por encomenda da empresa OCYAN, no qual foram escutadas 60 mulheres do mesmo universo, as grandes reclamações versaram sobre o distanciamento da família, do machismo e do ambiente preconceituoso, no qual: 27% das profissionais ouvidas disseram ter percebido um tratamento diferenciado por conta de seu gênero como não delegação de atividades pesadas por considerá-las incapazes de realizar a tarefa e 23% disseram que já escutaram comentários abusivos ou machistas a bordo (OCYAN, 2021).

Corroborando os dados já avaliados, Campos e Lima (2018) realizam pesquisa com objetivo de retratar a vivência subjetiva das mulheres técnicas nas plataformas e afirmam como algumas estratégias para enfrentar o cenário de descrédito em relação as suas capacidades é buscar o pertencimento como, por exemplo, a adoção de certos vocábulos, como palavrões, ou mesmo utilizando estratégias como a exigência e cobrança de trabalho para alcançar visibilidade e reconhecimento (CAMPOS e LIMA, 2018). O que se verifica é que as mulheres continuam sendo tratadas de forma distinta, e ainda que algumas não citem o machismo ou preconceito como presentes, necessitam alterar seus comportamentos, adotando, estratégias diversas para aceitação e reconhecimento.

#### 3.4 ATRAVESSAMENTOS DA COVID-19 NO COTIDIANO DOS TRABALHADORES *OFFSHORE*

As entrevistas foram realizadas durante a pandemia de Covid-19, entre setembro e outubro de 2021, quando a vacinação já havia sido iniciada, o Brasil já possuía índices acima dos 40% da população com esquema vacinal completo e redução dos índices absolutos de internações e óbitos, segundo dados do Boletim Observatório COVID-19 da FIOCRUZ (2021). Ainda que o questionário não contemplasse perguntas sobre a pandemia, o assunto foi abordado por todos os trabalhadores, que citaram como eles tiveram seus cotidianos alterados, os impactos em suas atividades e suas práticas relacionadas à segurança.

Em 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS), além de reconhecer o surto de Covid-19 como pandemia, afirmou que o mundo também passava por uma pandemia de informações (infodemia) relacionadas à Covid-19, ou seja, houve um aumento expressivo do quantitativo de informações, que nem sempre eram precisas, e dificultavam encontrar fontes idôneas ou confiáveis sobre o assunto. Um de seus efeitos é levar a desinformação, que pode ganhar uma proporção maior por meio das redes sociais. Um dos impactos que a infodemia

pode causar nas pessoas é o aumento da ansiedade, depressão, além de deixá-las mais sobrecarregadas ou desgastadas emocionalmente. (CANTUÁRIO, 2020; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, c2020).

Quanto ao cenário *offshore*, os trabalhadores relatam ter recebido muitas informações sobre a pandemia, como anúncios de segurança, matérias de prevenção, principalmente sobre o uso das máscaras e do álcool em gel. Alguns citaram terem escutado ‘anúncios’ ou ‘alertas’ de hora em hora, outros citaram que ‘falaram muito’ sobre esses temas, e outro profissional que lembrava que no início tiveram ‘informações robustas’ nos formatos de panfletos e vídeos. Ainda que as pessoas tenham utilizado termos que deem ideia de que circularam muitas informações no início da pandemia, ao mesmo tempo demonstram estar satisfeitos com esses conteúdos, o que pode ser visto nas falas ‘eu acho legal’ e “eles falam muito em relação a essa Covid aí, e tem que continuar falando mesmo, porque tem muitas pessoas que acham que a Covid acabou” (TADEU).

Outra profissional demonstra sua preocupação em relação ao ambiente de confinamento no qual eles convivem, e alerta para a necessidade de se enfatizar, nos materiais produzidos, as atitudes individuais de prevenção, para que se evite a contaminação dos colegas, sendo este um dos assuntos prioritários quando se trata de segurança. “Usar a máscara, usar álcool em gel, de manter distância, isso tem que ser batido sempre, para a gente continuar convivendo ali no ambiente né, porque é um contaminado, você espera e desce quinze, desce uma porção! Tá horrível” (ALICE).

Ainda que externamente o mundo estivesse vivendo uma infodemia e os trabalhadores com acesso à internet também pudessem ser atravessados por enormes volumes de informação, internamente, ainda que se entenda que há um volume muito grande de conteúdos sobre segurança e sobre a Covid-19, as falas dos entrevistados demonstram acordo em relação às práticas realizadas, entendendo a necessidade destas para o cuidado com a saúde de todos. José cita que o processo de implementação destas práticas inicialmente foi confuso, já que quase ninguém sabia exatamente o que era a pandemia. Dessa forma, muitas das ações tomadas foram percebidas como impostas, e somente com o tempo é que os trabalhadores foram entendendo a necessidade das ações implementadas.

Os treinamentos também sofreram alterações em seus formatos devido à pandemia. Um profissional relata que o formato do curso em EAD (Educação a Distância) faz com que a absorção dos conteúdos seja muito menor do que nos formatos presenciais. Ainda assim, é melhor tê-los do que não os realizar. “Você grava alguma coisa? Grava. Ele é melhor do que

nada! Mas quando tem contato igual no treinamento, quanto mais contato tem e mais contato pra focar ali, mais você absorve” (JOSÉ). Simão cita que teve que aprender alguns conteúdos sozinho, já que o treinamento presencial com outros profissionais não ocorreu, por restrições de embarque destes.

O confinamento é um dos elementos que normalmente já traz impactos aos trabalhadores que o vivenciam. A pandemia trouxe uma preocupação maior com as famílias, já que os profissionais estão distantes delas para oferecerem algum tipo de cuidado. Alice afirma, “Eu moro com meu pai e a gente passa um aperto danado, passa ainda no período da pandemia, meu pai dando rolezinho e eu trabalhando, entendeu?”.

A escala dos trabalhadores, que a rigor permanecem embarcados por 14 dias, foi alterada. Simão relata que, inicialmente o regime foi substituído para 21 dias trabalhados e 21 dias de folga. Houve casos, segundo ele, no qual profissionais permaneciam 28 dias embarcados, por falta de profissionais para substituí-los, já que estes tinham testado positivo para a Covid-19. O trabalhador questiona o uso dos primeiros testes de Covid-19, que tinham uma probabilidade grande de falso positivo, e impactava ainda mais as escalas e trocas de turno. “Teve uma mulher agora que ficava na plataforma “X”, eu acho que ela era caldeira ou soldadora, ela ficou 21 (dias), quando veio o *back* (substituto na escala), aí ficou mais 7 (dias), aí na outra semana o outro *back* deu positivo também, aí ela ficou 31 dias a bordo” (SIMÃO).

Outra preocupação demonstrada por diversos trabalhadores foi com sua contaminação a bordo. Mesmo que eles estivessem conscientes da implementação de ações para sua proteção, como a alteração de suas escalas, do isolamento em hotéis antes do embarque, e do grande volume de informações e orientações a respeito, as expressões ‘inseguro’, ‘contaminando’, ‘será que eu tô’, ‘preocupação’, ‘impactar’, ‘tá horrível’ emergiram de suas falas, trazendo à tona um pouco do clima vivido no momento. “Aí chegou no hotel, foi fazer o teste, deu negativo. Aí o cara que tava do lado dele, dentro do ônibus para Macaé, deu positivo! Ce tá entendendo? E aí, como que ele fica? Como eu posso dizer? Inseguro! Será que eu tô? Será que eu não tô?” (RAFAEL).

Além da possibilidade de ser contaminado a bordo, havia a aflição de que isto também poderia ocorrer no retorno das pessoas a suas residências, já que, para os entrevistados, não havia testagem no desembarque ou disponibilização de transporte até seus lares. Alguns trabalhadores relataram o medo de contaminarem seus próprios familiares:

Aí a gente embarca lá no aeroporto, aí beleza! Mas quando a gente volta, a gente não tem suporte nenhum! Então, a gente não pode levar o vírus lá pra

cima né? Mas nós podemos levar o vírus pra casa, porque nós não temos suporte! Eles podia levar a gente até a rodoviária pelo menos (TADEU).

Diante das angústias relacionadas à contaminação, surgiram sugestões como a testagem dos trabalhadores ao final da sua permanência na plataforma, de disponibilização de transporte para uma parte do trajeto de retorno a suas casas e até a produção de informações para conscientização relacionadas à ida e vinda do trabalho, já que era neste trajeto que existiram mais falas sobre o quanto eles se sentiam desprotegidos.

Alguns procedimentos e rotinas precisaram ser adequados devido ao cenário pandêmico. Um destes foi a quarentena pré-embarque, no qual os trabalhadores permaneciam por um período confinados em um hotel, sem poder sair ou interagir com os outros colegas. Neste momento, realizavam testes para o vírus e somente após o resultado negativo é que embarcavam. O uso de máscaras e álcool em gel também foram exemplos das mudanças. Para aumentar o distanciamento entre os trabalhadores, os *briefings* de segurança, que antes eram veiculados em salas dentro dos aeroportos, passaram a ser acessados por meio de um link e assistidos diretamente de celulares.

Afora a criação de determinadas práticas, a pandemia também trouxe o cancelamento de algumas atividades do cotidiano dentro das plataformas. Reclamações sobre o fechamento dos locais onde se realizavam atividades físicas, salas de jogos, cinemas estiveram presentes nas falas dos trabalhadores. Pedro explicita esses impactos: “Agora com a pandemia tá tudo fechado e o único meio de comunicação que temos é o zap mesmo, pelo *wifi* que temos a bordo”. Dessa forma, percebe-se que a pandemia não alterou somente os modos de ir e vir, ou adoção de algumas práticas, como uso de álcool em gel ou máscaras. Ela alterou a forma de interação dos trabalhadores. Para Alice, “É que agora a gente tá mais recolhido, né? Exatamente essa interação! Tinha um pessoal que gostava de tocar, ver filme, hoje não tem mais isso!”.

Somadas às alterações nas rotinas, adição de novos procedimentos, preocupação com os familiares e sua própria saúde, experienciados tanto dentro quanto fora das plataformas, o cancelamento das reuniões semanais de segurança, conhecidas como ‘sabadão’ ou ‘domingão’ de segurança, tiveram impacto significativo para os trabalhadores, que citavam essas reuniões como espaços abertos para troca de experiências e diálogos, no qual todos, independente do cargo, empresa, nível de conhecimento, poderiam se expressar. Como eram reuniões para muitos profissionais, que se reuniam todos num mesmo local, poderiam gerar aglomerações. As informações necessárias continuaram a ser repassadas, por meio de outros formatos,

contudo, o ‘domingão’ foi reconhecido como esse espaço coletivo e dialógico para se falar sobre segurança.

Hoje, por causa da Covid e que geralmente a gente tinha uma reunião, o domingão, de manhã, antes do trabalho, que resumia né a segurança! Então era uma forma bem educativa de ensinar, de ter mais segurança. Mostrava os desvios da semana, mais com o Covid a gente não tá tendo. Mas era uma forma bem comunicativa! Eu acho que a maioria do pessoal absorve bem. (BARTOLOMEU).

Devido à condição da pandemia, mudou muito o quadro de abordagem de palestra principalmente nós tínhamos o “Domingão de segurança” não está tendo mais devido à aglomeração não pode mais nas unidades, então não temos mais isso, a maioria vem da nossa empresa mesmo que nos orienta e continua nos orientando. (PEDRO).

Por meio destes exemplos, elucidam-se alguns efeitos gerados pela pandemia da Covid-19 no cotidiano dos trabalhadores e em suas atividades. Foram explicitadas algumas inseguranças dos trabalhadores, o modo como eles enxergaram as informações disponibilizadas e sua percepção sobre o cancelamento de algumas práticas. De todas as falas referidas a esses impactos, as que receberam maior ênfase se relacionaram ao medo da contaminação pelo vírus, o traslado até as suas residências, no qual também poderiam se contaminar, e o cancelamento do ‘domingão de segurança’. De todos os canais e ferramentas que são utilizados para tratar de segurança, o único citado por todos os entrevistados foi o domingão, o que demonstra a potencialidade de seu uso e o apreço dos trabalhadores. Diante das relações de poder existentes no ambiente *offshore*, para alguns grupos, esse é um espaço de fala privilegiado. Dessa forma, o cancelamento dessa prática demonstra o quanto, além das questões de saúde, a pandemia da Covid-19 foi extremamente cruel com estes trabalhadores.

#### 4 COMPETÊNCIA DE RECEPÇÃO NOS DIFERENTES USOS DOS MEIOS

Um dos polos do segundo mapa metodológico de Martín-Barbero refere-se às competências de recepção (consumo), que abrange os diferentes usos dos meios e produção de sentido nesse consumo. (MARTÍN-BARBERO, 2018). Em outras palavras, busca-se entender como os sujeitos se apropriam do que é produzido. Dentro desta trama complexa no qual a comunicação se desenvolve, foram avaliados alguns elementos do eixo sincrônico do processo, produção e recepção, explicitando algumas de suas características dentro do campo estudado. O objetivo será mostrar como os trabalhadores se apropriam dos meios/ações de comunicação presentes no universo laboral, investigando assim sua competência de recepção.

Também é importante ressaltar que os canais e meios de comunicação foram tratados numa dimensão mais abrangente: não só ferramentas específicas de comunicação como *e-mail*, *cartaz* e outros foram discutidas, mas também outros instrumentos que em sua aplicação, faziam parte do processo de comunicação de segurança nas plataformas: dessa forma, foram citados procedimentos e padrões de segurança, treinamentos, reuniões. Vemos, portanto, contribuições importantes desta pesquisa tanto para os profissionais de comunicação quanto para a área de segurança ocupacional.

Iniciando esta análise, foram identificados diversos desafios que foram problematizados nas entrevistas sendo, um deles, que antecede as discussões sobre a segurança: a comunicação com as famílias destes sujeitos. O regime de confinamento, por si só, já impacta os trabalhadores, que permanecem por longos períodos longe de suas casas, às vezes 14 dias ou mais, a depender do cenário, como ocorrido no auge da pandemia. O distanciamento dos familiares e amigos pode se refletir na segurança, à medida que são passíveis de gerar uma maior preocupação ou desatenção. O contato com os amigos, parentes e outros fica restrito aos canais de comunicação existentes. O telefone discado, *e-mail* e redes sociais (*Facebook*), foram descritos como a forma principal de contato no passado: “Antes era assim. Eu já achava ruim” (JOSÉ). Recentemente, a liberação da *internet* e o uso de outras redes sociais muda o cenário de comunicação, facilitando-o: “Mas depois que liberou o celular a gente consegue ... lá em casa a esposa tira foto, faz vídeo ou manda um áudio ‘olha tá aqui isso, isso e isso ou ... olha faz isso, isso e isso’. Você consegue se expressar melhor né. Então foi um conforto pro mundo *offshore* ter a *internet* a bordo.” (JOSÉ).

A palavra ‘conforto’ utilizada por José tem como sinônimos alívio e mitigação, o que reforça a importância de meios de comunicação não só para tratar de instruções ou conteúdos de segurança, como também, para que tragam maior qualidade de vida quando de sua estadia nas unidades marítimas.

Um outro desafio encontrado no ambiente *offshore* no que tange a comunicação é a falta de acesso de uma parte dos trabalhadores aos canais de comunicação, principalmente os digitais. Existe uma gama de canais, meios e formatos, para abarcar as realidades distintas e tratar da segurança. Todos os entrevistados citaram ferramentas e ações as quais têm contato, contudo, o acesso a determinados canais poderia potencializar os conteúdos e temas tratados. Os canais de comunicação possuem características distintas, possuem limitações, podem não proporcionar espaço para *feedback*, entre outros. A literatura cita que existem ganhos quando de uma comunicação integrada (KUNSCH, 2003), então, é importante que essas ferramentas e canais se complementem e não sejam restritas a determinados grupos. O exemplo abaixo, do técnico Simão revela a falta de acesso de alguns profissionais, e dá indícios de certa distinção dos trabalhadores indiretos. Entretanto, o profissional João faz um contraponto no que tange a falta de acesso ao *e-mail*, citando outras possibilidades e ferramentas, oportunas para comunicação de segurança.

Por exemplo tem muita contratada que não tem acesso ao computador e não tem acesso às informações que você tem pela página da empresa, tem muita gente que não consegue acessar, e são justamente os ‘chão de fábrica’ não consegue acessar, ele vai ver que existe a campanha pelo *banner*" (SIMÃO).

É que hoje também tem *WhatsApp* a bordo também e mesmo o pessoal que não tem chave de correio eles têm supervisor ele vai partir para a reunião de planejamento com reunião de simultaneidade ou mesmo comunicação direta então isso aí é um arsenal de ferramentas para atingir o público, é riquíssima e as pessoas são receptivas recebem com boa vontade as campanhas" (JOÃO).

Ainda que os demais trabalhadores possuam acesso às ferramentas digitais, eles não possuem acesso em qualquer momento a estas, já que suas atividades são realizadas na área operacional. O acesso ao computador, por exemplo, também se torna escasso, não só pela atividade, mas pela quantidade: “Nós lá temos um computador pra 4 ou 5 mecânicos. É um computador pra várias pessoas, e a tua função não é ficar no computador. Tem outras funções pra você estar executando ali no campo” (JOSÉ), o que pode prejudicar o recebimento de *e-mails*, visitas ao portal, visualização de vídeos, entre outros.

O tempo se configura também como fator que pode complexificar o processo de comunicação e segurança. Ele foi citado como um elemento importante em suas diversas

dimensões: há falta de tempo para ler instruções de segurança, é necessário tempo para aprendizagem de novos processos, exemplos estes ligados a uma dimensão do tempo e aquisição de informação. A entrevistada Alice relata sua preocupação com a falta de tempo: "Porque ali durante o dia, durante a sua rotina de trabalho, você não tem tempo de ler fielmente". Uma segunda dimensão relacionada ao tempo é a falta dele para realização de algumas atividades, processo esse materializado nas entrevistas por meio do termo 'pressa', e identificado por alguns como causa de acidentes. É importante atentar para estas falas que se referem ao tempo. Na seção 5, veremos como os trabalhadores atribuem a si a culpa pelos acidentes, quando estes ocorrem pelo fator pressa, motivo relacionado ao fator tempo. Contudo, conforme relatos acima, são vários os fatores que levam o trabalhador a não ter tempo de ler os *e-mails*, de realizar todas as atividades conforme as orientações, entre outras. Dessa forma, qualquer culpabilização dos acidentes inferida pelos próprios trabalhadores deve levar em conta todos esses elementos.

A falta de tempo, além de reforçar as implicações negativas de acesso dos meios e ferramentas, piora o cenário do grande volume de informações que circula nas plataformas. "Pra uma pessoa que tá fazendo o primeiro embarque, ela vai achar um absurdo de informações, para nós que estamos habituados não" (PAULO). Ainda que o trabalhador enfatize que após um determinado tempo, as pessoas se acostumem com este volume, ele o classifica de forma negativa 'absurdo'. Estar habituado com este quantitativo não significa que esses conteúdos cumpram o seu papel, de informar, engajar ou orientar. Vale ressaltar que os trabalhadores não recebem informações de segurança somente do seu ambiente laboral: na pandemia da Covid-19, o mundo viveu uma epidemia de desinformação (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, c2020), na qual quanto mais informações os indivíduos recebiam, mais se questionavam e se sentiam desinformados.

Este excesso de informações, além de gerar um abrandamento da valorização das ações, como explicitado pelo entrevistado Tadeu "Conteúdos, maioria de palestras que nós temos é tudo sobre segurança... a gente lá acorda na segurança, dorme na segurança, janta na segurança!!!", também causa uma dificuldade nos indivíduos para distinguir quais conteúdos são realmente relevantes. Deste embaçamento das práticas, do grande volume de informação, da falta de tempo e acesso aos canais de comunicação, emerge a necessidade de uma curadoria dos conteúdos e informações que são distribuídos e circulam neste universo por outrem que, além de indicar o mais importante destes, também assume o papel de deixar palatável e orientar quando de dúvidas das pessoas:

Isso aí chega porque vai enfatizando, agora se teve alguma coisa importante no meio do caminho ficou perdido, entendeu? Porque não teve aquela ênfase, tipo assim, trabalhar mesmo até a pessoa interiorizar aquilo (ALICE).

Hoje você tem que buscar na *intranet* e ler uma cartilha ou um procedimento pra saber como que funciona, e aí não fica muito claro e você não tem ninguém pra te orientar sobre se isso. É aquilo mesmo ou se não é (JOSÉ).

O ambiente das plataformas, por serem locais com grau elevado de riscos, traz a necessidade de uma sinalização eficiente, para demarcação de áreas mais críticas, isolamento de setores quando de atividades que podem impactar a segurança, entre diversas outras ações. É importante, no entanto, zelar para que estes espaços tenham canais e mídias que ofereçam informações num volume adequado. Já foi verificado nesta seção que, conteúdos em demasia podem gerar dúvidas e necessidade de priorização. Agudizando este contexto, tem-se a poluição visual, que é relatada pelos trabalhadores. A poluição visual é relatada pelos entrevistados: “Na plataforma é tanta informação, é tanta coisa pendurada que tá mais pra poluição visual do que para conscientização” (SIMÃO). Ao contrário dos canais digitais, no qual essas informações são veiculadas por *e-mails*, painéis eletrônicos e recebidas pelo acesso a computadores, nesta situação, a poluição visual é causada pelas mídias físicas distribuídas e afixadas pelo ambiente laboral, presas, por exemplo, em paredes e murais disponíveis:

Esses cartazes, *banners*...as unidades já têm muita poluição visual! Eu sempre fui partidário de limpar a unidade, porque se tem um monte de coisa, você não vê nada! Eu sou favorável à limpeza visual do local, mas também tem aquele negócio, o técnico de segurança tá lá quietinho do nada chega um pacote com cartazes, *banners* e falam espalha na unidade, aí ele sai espalhando tudo! (JOÃO).

As ações de comunicação e segurança também precisam refletir não só a quantidade dos conteúdos, como também sua atualização. Um trabalhador relatou que os murais físicos e eletrônicos, em alguns momentos permanecem com informações antigas. Bartolomeu cita que diversos canais só têm suas informações alteradas quando há mudanças de procedimentos e padrões operacionais. Para o técnico Pedro, “Na realidade, o mural, *briefing*... esses conteúdos eles só dão diferença alguma coisa quando mudam algum padrão, mais, ao longo do tempo, fica tudo a mesma coisa”.

Uma das consequências trazidas pelo quantitativo de informações que circulam, ou pelos conteúdos desatualizados presentes, é que eles podem acabar passando despercebidos pelos indivíduos ou sendo ineficazes em relação aos seus objetivos. Como são diversos conteúdos, os trabalhadores optam por focar nas informações e instrumentos que são

relevantes para sua atuação técnica, caracterizando a falta de interesse pelos outros materiais mais genéricos. O que não é relevante, em suas percepções, acaba por ser preterido.

DDS é falado o tema, nós assinamos e tem hora que dá um branco na gente, aí pensa ‘caraca qual que foi o tema?’. Não é que a gente queira, mas acaba esquecendo porque seu foco, sua mente tá lembrando da sua manobra, aí você tem que parar e refletir o que foi dito no DDS e muita coisa, é muito papel!’ (PEDRO).

Particularmente eu não consigo ler porque ele é tão generalizado, pra atendimento, pra tudo! Então assim, você perde até o interesse ali porque você tá lendo coisas que você não faz a menor noção daquilo, que não se encaixa no seu cotidiano então o foco mesmo é padrão operacional! (SIMÃO).

Os conteúdos produzidos, quando no formato digital, além de trazerem questões como a do aceso, também impõem desafios quando não abrem espaço para serem mais dialógicos. Desta forma, mais uma vez, o trabalhador recorre ao diálogo humano, para resolver suas questões. Em alguns momentos, é na coletividade, na discussão com seus pares ou colegas que eles buscam a tradução ou melhor compreensão do que lhes foi entregue de informação. Algumas outras variáveis podem estar envolvidas para este sentimento, da necessidade de canais com maior interação ou *feedback*. Questões de gestão, como reestruturação de setores, migração de alguns atendimentos presenciais para o digital podem ser exemplos, mas não foram relatados de forma direta nas entrevistas.

Porque os canais de mudança de nível, essas coisas, ou institucional mesmo, o fale com o presidente, vem tudo por formato de *e-mail* ou uma carta escrita ou uma página na *intranet* que você vê. E aí vai muito da interpretação de cada um. E quando senta pra conversar em 2 ou 3 clareia mais, sabe?! Porque aí você troca ideia né?! (JOSÉ).

Agora quando é tudo por *e-mail*, só por mensagem, às vezes parece que você não consegue resolver, não acha a pessoa que vai resolver o teu problema ou a situação. Então a comunicação aí é um desafio, eu acredito (JOSÉ).

Mesmo que existam outros canais e ferramentas disponíveis para esclarecimentos de informações, dúvidas ou manifestações, essa percepção traz a perspectiva de que, os meios de comunicação, não só focados na segurança, precisam ser avaliados quanto ao seu uso e não só quanto a sua disponibilização. Talvez a preferência dos trabalhadores por canais de interação pessoal, que serão apresentados futuramente, demonstrem que o digital ainda não dá conta de resolver as necessidades dos trabalhadores, e por isso recorrem ao humano.

#### 4.1 OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E SEGURANÇA: USOS CORRENTES E NOVAS POSSIBILIDADES

Neste momento, serão descritos os canais, ferramentas, mídias e formatos de comunicação para a segurança citados pelos trabalhadores, assim como sua avaliação destes instrumentos. Vale ressaltar que os participantes não foram instigados a falar sobre todos estes canais e formatos, mas sim, convidados a refletir sobre essas ferramentas, citando e avaliando os usos e potencialidades das que se recordassem.

Outras considerações sobre estes meios foram presentes em toda a entrevista, aparecendo de forma espontânea. Os resultados também não foram tratados a fim de quantificar as opiniões, relatos ou preferências pela ferramenta ou canal A ou B. Pelo contrário, preferiu-se relatar todas as referências surgidas, a fim de que contribuam para ampliar as possibilidades presentes neste universo, ainda que em alguns momentos, pareçam contraditórias ou sejam divergentes entre os indivíduos.

Inicialmente, há falas relacionadas a uma adequação da comunicação no que tange à segurança. O entrevistado Paulo afirma que as comunicações são bem feitas, e o que é produzido é entendido por ele. Contudo, é necessário se atentar para as lacunas existentes no processo, que serão avaliadas a seguir:

Olha eu acho que tá adequado sim, você chega tem o *briefing* é passado as informações relevantes, aí depois no dia a dia você tem a figura do supervisor, do executante que vai passar informações e o profissional também vai se cercar também, buscar se informar, tem as reuniões de segurança... as informações chegam claras, são bem passadas, na minha realidade lá (PAULO).

Os canais e meios de comunicação fazem parte do processo de comunicação, no qual os trabalhadores estão inseridos e, para a produção de sentidos que reflitam na segurança, existem diversas mediações presentes. Contudo, o objetivo é de que este trabalho sirva de inspiração para o pensar em novas práticas, sob a perspectiva da fala dos trabalhadores. Por este motivo, faremos um mapeamento mais aprofundado destes meios, explicitando algumas de suas potencialidades, usos, assim como algumas críticas ou incongruências em seus usos, sempre pela perspectiva de quem exerce as atividades nas plataformas. Percebeu-se que a escolha do uso de determinado canal em detrimento a outro, mais ou menos dialógico, impacta a forma como os conteúdos serão compreendidos ou mesmo descartados.

As ferramentas citadas pelos trabalhadores as quais eles interagem em seu dia a dia foram classificadas em duas categorias: as digitais, cujo acesso se dá pelo computador, *internet*, ou de forma virtual; e as físicas, cujo acesso se dá de maneira *offline*, presencial.

Na primeira categoria, digital, foram citas como meios de comunicação e instrumentos no que tange à segurança: *Intranet* (página da empresa); *e-mail* (correio); vídeo (audiovisuais); *briefing* de segurança; *WhatsApp*; *Teams*; curso/treinamento *online*; videoconferência; fale com o presidente. Foram utilizados mais de 15 termos ao todo para nomear estes canais e ferramentas, sendo alguns utilizados como sinônimos.

No segundo grupo, encontram-se os canais e ferramentas presenciais. São eles: *banner*, cartaz, mural, boca de ferro, reuniões de *briefing*; reuniões diárias - DDS (diálogo diário de segurança, meio ambiente e saúde); reuniões de segurança ocorridas no final de semana (sabadão/sabadinho e domingo de segurança), palestras; lideranças (gerente, coordenador, supervisor, técnico de segurança, TLT), carta, caixa de sugestão, cartilha, revista, folhetos, jornalzinho, informativo de segurança, encarte, sendo mais de 15 termos, considerando a liderança de uma forma generalizada.

## 4.2 CANAIS, FERRAMENTAS E FORMATOS

### 4.2.1 *Intranet*

Mas pra você saber disso você tem que mexer futucar na página da empresa, não é uma informação clara é uma coisa que você tem que correr atrás escondido num padrão lá dentro (SIMÃO).

Hoje você tem que buscar na *intranet* e ler uma cartilha ou um procedimento pra saber como que funciona, e aí não fica muito claro e você não tem ninguém pra te orientar sobre se isso é aquilo mesmo ou se não é (JOSÉ).

Os termos *intranet* e página da empresa foram usados quando da referência ao canal. Algumas características relacionadas à *intranet* foram: depósito de informações, no qual se encontram alguns materiais de segurança (cartilha, vídeo, procedimento, padrão), que não estão disponibilizados de forma clara, sendo necessário uma busca mais aprofundada para se encontrar os conteúdos desejados; canal não dialógico, com informações que não são facilmente compreendidas, o que gera uma busca, em outros espaços, para um melhor entendimento das mesmas. São citadas a conversa com o líder ou com outros colegas para este fim.

Trata-se de um canal digital e é necessário senha para seu acesso. Ele foi pouco citado entre os trabalhadores, sendo presente na fala de somente um profissional terceirizado. A maior crítica ao canal se dá pelo acesso quase inexistente para os terceirizados, que, até mesmo quando têm senha para o ingresso, não o fazem, o que pode simbolizar as dificuldades de acesso ou o desinteresse dos mesmos aos conteúdos contidos neste ambiente digital.

#### 4.2.2 E-mail

Ferramenta citada por todos os entrevistados com vínculo direto, mas presente em uma parte dos terceirizados. Os termos utilizados foram *e-mail* e correio/chave de correio, sendo que algumas vezes eles tratavam do *e-mail* corporativo e, em outros, relatavam o uso do próprio *e-mail* particular para receber comunicados.

Para os trabalhadores diretos, o *e-mail* é relatado como um canal no qual se recebem conceitos, campanhas e divulgações de acidente; foi usado como ferramenta de comunicação com a família antes da possibilidade do uso do *WhatsApp* e outras redes sociais. Também foi relatado o seu uso quando para substituir outras ações, que antes eram realizados de forma presencial, causando desconforto ou dúvidas nos trabalhadores.

Quando comparado a conversas com os trabalhadores, foi considerado menos efetivo. Também foram citados o pouco tempo para sua leitura e interpretação; sentimento de cobrança por não conseguir ler todos. Some-se a este o contexto a falta de acesso de muitos terceirizados à ferramenta e o supervisor foi citado como um veículo de informações para os terceirizados que não possuem acesso.

Para os profissionais terceirizados, foram relatadas as seguintes características do canal: ele é sugerido como possibilidade de veiculação de campanhas de segurança. Contudo, a questão do acesso aparece novamente e, dessa forma, esses trabalhadores utilizam somente o *e-mail* de suas empresas. Aqueles que possuem acesso ao *e-mail* da empresa a que prestam serviço, recebem comunicados e informações de segurança. Para os demais, elas são recebidas somente no *e-mail* da empresa terceirizada.

O *e-mail* foi caracterizado também como uma ferramenta não dialógica, no qual o conteúdo somente pode ser lido, sem espaço para uma reflexão mais aprofundada. Um dado importante é que, ainda que tenham citado este canal, nenhum prestador de serviço entrevistado disse ter acesso ao *e-mail* corporativo da empresa estudada.

### 4.2.3 Fale com o presidente

O canal foi citado somente por um trabalhador e de forma negativa, já que, assim como outros canais digitais, não são dialógicos.

### 4.2.4 Vídeos

As pessoas não gostam de ler, eu acho que seria mais eficaz vídeo, vídeo no DDS, vídeo do sabadinho e a pessoa falando, eu acho que atinge mais do que simplesmente o correio, vamo dizer assim eu acho que toca mais. (ALICE)

Minha opinião é, quando tem uma pessoa que vem mostrar que vem falar como é, ou no DDS ou em outro formato, ela te prende a atenção e te passa a mensagem de segurança, ela é muito mais efetiva do que quando você entra na *intranet* e tem um videozinho lá (JOSÉ).

O vídeo foi citado como uma possibilidade de produto para se chegar ao trabalhador; considerado como formato mais adequado para ser utilizado em DDSs e em reuniões de segurança; mais efetivo que *e-mail*, já que as pessoas não gostam de ler. No entanto, os conteúdos veiculados neste canal também devem ser reforçados pelas lideranças. É um formato que vai ser acessado caso haja tempo. Houve sugestão que os conteúdos sejam ativados pelas pessoas, ou sejam veiculados no DDS, espaço que possibilita a troca de ideias de forma presencial. Um trabalhador fez alusão a uma vinheta, presente nos vídeos de acidentes, utilizado como forma de sensibilização dos trabalhadores, para que não façam parte destes vídeos caso se acidentem.

Para os prestadores de serviço esta ferramenta é utilizada nos DDS, sendo os vídeos que retratam os acidentes causam maior identificação dos trabalhadores, à medida que eles podem ‘viver’ a situação; foram relatados vídeos produzidos pelos próprios trabalhadores, em forma de rap para tratar de segurança e demonstrar a sua realidade. Em termos de efeito, os vídeos sobre acidentes são citados como mais efetivos pelos profissionais mais jovens, à medida que veiculam informações reais, tendo aí seu potencial de influência.

### 4.2.5 Briefing em vídeo

“Até chegar na unidade, no heliponto tem o *briefing*, nosso psicológico já começa por ali, eles falam que tem a segurança tal mais pra quem entende aquele *briefing* [...] então já é um risco que a galera já conhece e já afeta o psicológico” (PEDRO).

É o vídeo que é passado aos trabalhadores antes de embarcar e ao chegar a bordo, com instruções de segurança para o voo, e informações sobre a plataforma e demais orientações. Seu conteúdo não é atualizado frequentemente, sofrendo alterações quando os padrões são atualizados. Ele teve a sua forma de veiculação alterada, pois passou a ser acessado pelo próprio celular do trabalhador, já que na pandemia foi necessário manter distanciamento entre as pessoas, não sendo recomendado colocar muitos profissionais juntos em uma única sala para assistir ao *briefing*. Foi comparado ao domingão de segurança, momento pelo qual se tem mais tempo para conversas e reflexões de segurança. Não houve distinções relevantes quanto às citações dos trabalhadores diretos e terceirizados sobre o *briefing* de segurança.

#### 4.2.6 *WhatsApp*

Porque aí você tem o *WhatsApp*, você consegue mandar uma foto ou um vídeo. Você manda mensagem e espera e daqui a pouco responde. Até fora do grupo familiar, se você precisa resolver alguma coisa você manda mensagem pro cara te responder depois né. Então essa parte foi muito joia (JOSÉ).

É uma ferramenta com uso recente nas plataformas, que a poucos anos disponibilizaram a *internet* por meio de *WIFI* para os trabalhadores. Dessa forma, é utilizado para a comunicação com a família e para resolução de problemas particulares, que são resolvidos com maior agilidade, pois não precisam esperar o profissional desembarcar.

O *WhatsApp* só foi citado como canal de comunicação para desdobramento de conteúdos de segurança pelo público terceirizado, que sugeriu que os informativos fossem veiculados por meio desta ferramenta. Importante avaliar esta sugestão à luz do cenário no qual estes profissionais têm dificuldade de acesso a algumas ferramentas digitais, sendo esta uma possibilidade a ser avaliada por quem planeja estas ações.

### 4.3 CANAIS PRESENCIAIS E *OFFLINE*

#### 4.3.1 Canais e mídias físicas

Neste segundo bloco serão descritos de forma mais aprofundada quais os usos e avaliações dos trabalhadores dos canais de comunicação e ferramentas presenciais que tratam de segurança: *banner*, cartaz, mural, boca de ferro, reuniões de *briefing*; reuniões diárias:

DDS (diálogo diário de segurança, meio ambiente e saúde); reuniões de segurança ocorridas no final de semana (sabadão/sabadinho e domingo de segurança), palestras; lideranças (gerente, coordenador, supervisor, técnico de segurança, TLT), carta, caixa de sugestão, cartilha, revista, folhetos, jornalzinho, informativo de segurança, encarte.

#### 4.3.1.1 Impressos: *Banner*

Como o *banner* é uma ferramenta de comunicação física, por ser impressa, pode ser distribuído e afixado em diversos locais de circulação dos trabalhadores, facilitando seu acesso, o que se evidenciou na fala dos entrevistados, que o relataram como uma mídia presente nos ambientes da plataforma. Expressões como ‘espalhados’, ‘qualquer lugar que a gente vai tem’, ‘sai espalhando’, ‘passou pelo corredor e viu’, ‘espalhados pelas salas’ demonstram o quanto sua existência é notada não só nos espaços específicos da operação, como em outros locais, mostrando-se de fácil acesso a estes profissionais. Até em seus momentos de pausa de atividades, quando eles vão ‘tomar um café’, eles acabam expostos a essa mídia.

Um dos objetivos relatados para o uso dos *banners* é o de informar e conscientizar os trabalhadores sobre temas de segurança. Foram citadas a presença de conteúdos com prescrição de condutas como, por exemplo: ‘não entre sem máscaras’ ou ‘use álcool em gel’. O entrevistado Tadeu relata que há o reforço e repetição de algumas campanhas e de suas mensagens, presentes nestas mídias, que se dá principalmente por elas estarem fisicamente em diversos locais.

Uma das consequências dessa distribuição massiva é a percepção do exagero em seu uso, uma vez que há outras ferramentas impressas utilizadas. Para João, eles geram uma poluição visual no ambiente, o que acaba por dificultar a visualização dos materiais: “Eu acho que esses cartazes, *banners*, as unidades já têm muita poluição visual, eu sempre fui partidário limpar a unidade, porque se tem um monte de coisa você não vê nada!”. Este trabalhador faz uma comparação destes impressos com os meios audiovisuais, entendendo como mais adequado este último formato, por ter maior potencial de causar emoção nas pessoas, ao contrário do *banner*, caracterizado como ‘mais frio’, no qual suas informações acabam por se tornar ‘estéreis’. O técnico Pedro corrobora essa opinião de que os conteúdos desta ferramenta não são relevantes, porque são utilizados para os objetivos e interesses da empresa, perdendo

assim sua importância: “Eles querem adiantar algum processo, alguma coisa pra eles, favorecendo-os, mas não para nós trabalhadores”.

Por outro lado, o *banner* e as mídias impressas no geral, foram avaliados de forma positiva, principalmente quando se trata de profissionais terceirizados que têm dificuldades no acesso aos canais digitais da instituição. A sala de *briefing* a bordo é tida como um dos primeiros locais onde esses materiais impressos se encontram e são discutidos, sobretudo quando da existência de campanhas novas. Percebe-se então a complementariedade das ações, sendo as mídias impressas um suporte para as explicações e orientações aos trabalhadores que chegam nas plataformas, ou seja, são um auxílio para uma comunicação dialógica e não só expositiva.

Em contraposição, as observações sobre a poluição visual nas plataformas, presentes não só por meio dos *banners*, mas também cartazes e outros, há uma percepção de que a presença dessas ferramentas tem um efeito benéfico para o trabalhador, em especial para os que não têm muita experiência, sendo capaz de demonstrar os temas mais relevantes que circulam no ambiente. A técnica Maria exemplifica: “Tô chegando agora, nunca embarquei na minha vida, aí tem lá no mural a campanha “X”, ou “Y”, então você pede informação para uma pessoa pra te explicar sobre aquilo ali!”. Mais uma vez, percebe-se que a mídia física não se esgota nela própria, sendo o início do processo de interação do trabalhador com os demais.

Outro efeito positivo contemplado pelos *banners*, que se relaciona mais ao conteúdo do que a mídia em si, refere-se ao quanto essas informações causam identificação com os trabalhadores. Para o entrevistado Rafael, “Um *banner* sobre EPIs eu sempre olho e vejo se tô igual; penso será que eu tô do mesmo jeito”. À vista disso, ainda que seja necessário pensar na quantidade de impressos dispostos nas plataformas, estas mídias assumem relevância, pelo seu acesso, por atuarem como suporte ou se complementarem a outros formatos, propiciando o diálogo e a interação entre os trabalhadores. Mas para tal, precisam trazer temas e conteúdos que sejam de interesse dos indivíduos, para que estes se sintam representados em seus contextos.

#### 4.3.1.2 Impressos: cartaz e mural

Os murais e cartazes serão avaliados de forma conjunta, pois são retratados geralmente como o mesmo canal, já que o mural é o local onde o cartaz impresso é afixado, adotando, para os trabalhadores, o mesmo sentido em termos de comunicação. Assim como os *banners*,

eles são reconhecidos por sua distribuição e fácil acesso, estando presentes em: “Corredores principais, subida de escada, os acessos ali onde todo mundo passa, corredor, [...] os principais né? Refeitório, ponto de lanche, então é coisa que a plataforma inteira tem acesso” cita a técnica Maria. Outro elemento relatado sobre esse formato, já explicitado quando da avaliação dos *banners*, é a poluição visual que estes causam. Ainda que os murais físicos sejam mídias instaladas em alguns locais, os cartazes podem ser instalados em diversos outros locais, o que acaba por trazer, para alguns, uma percepção de grande volume de informações presentes.

São profusas as funcionalidades e usos dos murais e das informações presentes nos cartazes. Para José, ainda que ocorram brincadeiras com os conteúdos destas mídias, elas servem para pautar as pessoas em suas discussões: “Mas você vê que está sendo conversado, então está ativando algo na cabeça das pessoas entendeu?”. Ainda para José, por meio do cartaz, podem ser passados conteúdos que foram pensados por outrem. Como há uma impossibilidade da presença física dessa pessoa para o repasse do conhecimento, o cartaz acaba por se tornar útil. Contudo, a absorção dessas informações não é a mesma. Mais uma vez, a fala se reporta ao suporte humano como mais efetivo do que os canais impressos.

Mesmo que os trabalhadores utilizem o termo ‘conscientizar’ para falar da função dos conteúdos que são produzidos para os murais e até outras ferramentas, o simples fato destas mídias estarem fisicamente em seus espaços já é compreendido como um mecanismo de vigilância, por que, ainda que não tenha nenhuma pessoa avaliando as condutas do trabalhador, “Automaticamente aquele cartaz, ele acaba que te cobrando” (PEDRO).

São descritas diversas ações que estabelecem um clima de vigilância dos comportamentos individuais, ora pela liderança “De vez em quando tem uma pegadinha ali, aí de vez em quando chega um cara [...], aí ele te pergunta alguma coisa sobre as campanha X ou Y, pra ver se você está atento a tudo que eles colocam ali nos murais” (TADEU), ora pelo próprio trabalhador “Devido a muitos cartazes, muita cobrança, o DDS é cobrado, todo lugar que você passa tem cartaz com orientação, [...] então sua consciência faz com que você seja cobrado.” (PEDRO). Estes atuam como o Panóptico, citado por Foucault, (1987), uma vez que sua simples presença faz com que se criem mecanismos de ordem psicológica nos indivíduos, que se sentem cobrados a agir de determinada maneira. E existem consequências para quem não as seguir: “Eu perdi um grande amigo lá na plataforma X, na semana passada [...] então, com isso, você vai vendo que tem informação que se você não botar em prática ali você acaba se expondo ao risco” desabafa o técnico Pedro. Ou seja, as mídias, que deveriam ser feitas

para trazer informações e conteúdo para os trabalhadores, passa a ser vista com o viés de cobrança e controle das atitudes e comportamentos deles.

Para alguns trabalhadores, os conteúdos presentes nas mídias, entre eles o mural, não se diferenciam ao longo do tempo e acabam por passar despercebidos. Só são alterados quando há mudanças nos padrões de execução das atividades. Para outros, os conteúdos destas ferramentas são relevantes, não só em sua vida *offshore* como também servem para ser disseminados em sua vida particular. Alguns citam até que repassam informações do trabalho para os seus familiares. Quanto aos formatos dos conteúdos, há avaliações positivas, uma vez que são percebidos com intencionalidade de que o trabalhador os compreenda, ou mesmo do tamanho da letra destes materiais: "As letras são bem grandes, porque muitas pessoas que têm problema de visão igual eu, que tô usando óculos aqui, então são bem explicativos mesmo" afirma Tadeu.

#### 4.3.1.3 Impressos: Cartilha, revistas, jornalzinho, informativo, encarte e folhetos

Múltiplos termos foram utilizados pelos trabalhadores para falar dos impressos distribuídos que tratam de segurança. Foram eles: cartilhas, revistas, folhetos, jornalzinho, encarte, informativo. O conteúdo destes materiais é bem avaliado pelos entrevistados: "é muito bem explicado", "Não tem como a gente não saber". Contudo, há uma percepção de que estes materiais foram mais produzidos no passado, não existindo mais tantos na atualidade. Dessa forma, os seus conteúdos, antes impressos, acabam sendo direcionados para outros canais, como por exemplo as reuniões de DDS. Alguns profissionais demonstram sentir falta destes produtos, contudo, sugerem novas formas de disseminação como, por exemplo, trocar a sua versão impressa pela virtual, e seu envio por canais eletrônicos acessíveis, como por exemplo o *WhatsApp*. O sindicato é referenciado como produtor destes materiais impressos, e os veicula em momentos de greves e paralisações: "aí o sindicato vai lá para o aeroporto, dava revistinha, ficava com cartazes", lembra o técnico e entrevistado Tadeu.

#### 4.3.2 Mídias de voz: Boca de ferro

Ao contrário das mídias impressas, no qual o sentido prevalente estimulado é a visão, o boca de ferro é um sistema de som presente na plataforma, que possibilita o envio de uma

mensagem de áudio a todas as pessoas deste ambiente. Foi avaliado somente por uma trabalhadora, que trouxe algumas reflexões sobre este canal: por meio dele são repassadas várias informações de segurança, como orientações sobre Covid, prevenção, alertas sobre máscara, álcool em gel, distanciamento. Ela avalia a frequência destas mensagens de áudio como boa, algumas realizadas de hora em hora. Por ser uma ferramenta no qual o seu conteúdo pode ser escutado por todos, a profissional avalia de forma positiva não só a ferramenta, mas também o seu uso, que possui uma linguagem de fácil compreensão.

O anúncio na boca de ferro ajuda bastante, às vezes o dizer no geral, no rádio pra quem tá operando rádio, não é todo mundo que tá operando tem sempre um líder com o rádio, esse líder fica incumbido de chamar equipe pra poder tá passando o recado ou parte de segurança, eu acho que a comunicação boca de ferro muito legal, lá tem bastante anúncio de segurança, anúncio do Covid, da prevenção, do alerta que eles passam se atentar a não esquecer a máscara, não deixar de tá usando álcool em gel, distanciamento e muitos anúncios de segurança que quase que de hora em hora tem um alerta, eu acho legal porque é uma coisa que todo mundo escuta, a não ser que você estiver num local muito ruidoso (MARIA).

#### 4.3.3 Mídia física: Caixa de sugestão

A Caixa de sugestão foi descrita como uma ferramenta de manifestação do trabalhador. Por meio dela, as pessoas podem relatar alguma situação identificada que possa causar algum acidente ou ainda indicar uma sugestão para a correção deste cenário. O seu uso traz a possibilidade de não identificação do trabalhador, o que dá mais liberdade de expressão para todos. A partir daí, caberá a empresa receber esses *feedbacks* e dar tratamentos a eles. “Então é assim a gente tá andando na área, vê alguma coisa que venha a causar um acidente, aí a gente vai e relata no documento. Se você quiser colocar o nome você coloca, se não, não!” (TADEU). Diante das relações de poder que existem nas plataformas, no qual alguns profissionais podem se sentir inseguros para falar, por medo de serem demitidos, pelas relações hierárquicas existentes, esta ferramenta dá ao trabalhador empoderamento para que ele, a luz dos seus conhecimentos e percepções de quem está *in loco*, possa contribuir para solução dos problemas, podendo ser mais efetiva na prevenção das ocorrências.

#### 4.3.4 Comunicação dialógica

##### 4.3.4.1 Reuniões de *briefing*

“Geralmente é o técnico de segurança ou o gerente que fala quando a gente chega no *briefing*, mas normalmente é o técnico de segurança que trata sobre o assunto e o gerente de coisas mais operacionais da plataforma, e mais para falar de coisas que não estão funcionando, do que não tá!” (ALICE).

Os trabalhadores referem-se ao *briefing* como o momento inicial quando chegam nas plataformas, e recebem informações como novas campanhas, orientações de segurança e operacionais e outras instruções necessárias para sua estadia. Estas informações são consideradas relevantes. É descrito como o momento no qual as novas campanhas de segurança são disseminadas. Normalmente, são os gerentes e os técnicos de segurança (TS) que conduzem a reunião; os primeiros orientam quanto ao cenário presente na plataforma e os TS quanto às demais orientações de segurança. Vale ressaltar que não houve distinções relevantes quanto às reflexões desta ferramenta entre os trabalhadores diretos e terceirizados.

##### 4.3.4.2 Palestras, DDSs e reuniões semanais de segurança

As palestras, os DDSMSs (diálogos diários de meio ambiente, segurança e saúde) e as reuniões semanais de segurança, também conhecidas como sabadões ou domingões, foram incluídos numa mesma categoria por serem espaços para se tratar de segurança, no qual há uma interação entre os trabalhadores na veiculação dos conteúdos. As palestras são momentos nos quais há uma explanação de informações dos mais diversos assuntos, para falar de normas, orientações, procedimentos etc. Podem ocorrer de forma periódica, em outras reuniões ou serem esporádicas, caso haja alguma questão a ser discutida com os trabalhadores. Já os DDSMS, também chamados de DDS são reuniões com um tempo menor, com cerca de 15 a 20 minutos, nos quais os trabalhadores de um grupo discutem a operação antes da realização da atividade e recebem orientações de segurança, meio-ambiente e saúde. Quanto aos sabadões ou domingões, eles são reuniões maiores, com trabalhadores de diversas atividades, que se juntam, normalmente de forma presencial, todas as semanas, para discutir diversos assuntos, a maioria relacionados à segurança. O foco não é a discussão para realização de uma tarefa, tendo, por conseguinte, discussões mais amplas entre os

participantes. Existem também, as reuniões de *briefing*, quando as pessoas chegam na plataforma, no qual receberão as informações mais importantes para sua estadia no local, já avaliadas anteriormente.

Vale ressaltar que de todas as ferramentas e canais relacionados à segurança, o domingão foi o único citado por todos os trabalhadores que entendem ser esta uma estratégia adequada. Somente um profissional fez críticas ao formato. Falas como “funciona bem é a reunião semanal” “se resolvia muita coisa”, “eu gostaria que voltasse o domingo de segurança”, “acho bacana, acho legal”, ‘está fluindo’ materializam a opinião positiva em relação a esta forma de experienciar os assuntos de segurança.

#### 4.3.5 Potencialidades do formato dialógico

Contudo, quais são elementos que fazem com que esse formato de diálogo seja bem avaliado pelos trabalhadores? Um dos primeiros pontos trata da desenvoltura de quem fala, que pode ter o efeito de motivar os ouvintes, deixando-os satisfeitos. Em relação ao formato, como muitas das orientações que existem são escritas, como os padrões e os procedimentos, ter um espaço de trocas no qual não é necessário ler foi citado como mais efetivo. Os entrevistados avaliam que as mídias impressas ou mesmo as digitais são importantes, mas caracterizam esse espaço dialógico como mais relevante. Para o técnico José, ter uma pessoa que transmite a informação prende mais a atenção do seu público do que o acesso à *intranet* da empresa ou a visualização de um vídeo. Já para Alice, esses formatos podem se complementar, quando realizados nas reuniões: “As pessoas não gostam de ler, acho que seria mais eficaz vídeo no DDS, vídeo no sabadinho e a pessoa falando, eu acho que atinge mais do que simplesmente o correio, vamos dizer assim, eu acho que toca mais” (ALICE). A grande diferença entre as mídias impressas e os próprios formatos audiovisuais destas reuniões, DDS e palestras é que os primeiros visam mais o envio de informações, sem um canal de *feedback* ou diálogo efetivos. Para o entrevistado Rafael, “No domingão você consegue ter esse bate papo, no *e-mail* você vai ler, vai entender, mas não vai discutir, não vai expressar sua opinião! Já no domingão você consegue questionar, tá com dúvida? Você consegue entender e esclarecer”.

Além de propiciarem espaços para diálogos, no qual se podem esclarecer dúvidas, essas reuniões (diárias ou mesmo as quinzenais) são percebidas como momentos de diálogo, para explicitarem seus pontos e suas necessidades. Como são momentos que ocorrem com

frequência, podem trazer uma repetição de conteúdos que fazem com que eles sejam mais facilmente assimilados. Os DDSs são realizados todas as manhãs ou no início das atividades e troca de turno. Caso necessário, podem ocorrer conversas também após o almoço.

Eu acho bom sim! A gente tem o DDS lá, fala muito de segurança, todo mundo, supervisão, se tiver algum técnico de segurança a bordo ou até mesmo diariamente, cada um pode falar alguma coisa, dar um exemplo! O DDS é feito de empresa a empresa, e todas as empresas fazem! É feito todos os dias, então uma coisa que é feito todos os dias você não esquece! (MARIA).

Para o entrevistado Pedro, os domingões são espaços em que estão presentes várias empresas, com profissionais de diversas funções, onde há possibilidade de troca de várias opiniões, sendo um momento que se se pode dialogar com a liderança máxima da plataforma, que é o gerente: “O que eles falavam, que era teórico, nós debatíamos em cima do gerente, como se faz na prática que a gente já viu já se visualizou e já falamos: isso aqui não vai ser executado porque se não, vai atrapalhar”. O espaço também é citado como um ambiente de descontração, no qual os trabalhadores fazem brincadeiras uns com os outros, mas a avaliação acaba sendo positiva: o técnico José cita que “faz todo um envolto pra falar e aí um já fica tirando sarro um do outro ... que contou uma história ou do jeito que contou. Mas isso é bom porque está fluindo o negócio né?!”.

#### 4.4 FORMATOS, USOS E TEMAS TRATADOS

Os DDS são utilizados para repassar as informações de segurança e orientações diárias, antes do início das atividades. Até alguns procedimentos são passados para os trabalhadores nestes momentos. O técnico Pedro cita este momento, que deve estar inserido no planejamento das atividades, e demonstra o quanto ele é importante para que se evitem acidentes. Essas reuniões são avaliadas de forma positiva pelos entrevistados, como cita a Maria “acho bacana, acho legal” e Tadeu, que afirma:

DDS de manhã cedo; então de manhã cedo o nosso supervisor passa o DDS pra gente, o que nós temos que fazer na nossa jornada de trabalho, através deles e através dos técnicos de segurança, na sala de tv lá e passa os procedimentos pra gente, então é muito bem explicado isso aí, eu posso te afirmar, é muito bem explicado

Um dos pontos positivos destas práticas é que as informações vão sendo absorvidas, fazendo com que a percepção de risco do trabalhador aumente, pois eles vão tendo mais conhecimentos, adquiridos não só nas palestras, mas na vivência com outros profissionais e

com a própria experiência de cada um. Sendo assim, para eles, é muito mais difícil que se ocorram acidentes. Mas, para que isso ocorra, é necessário um movimento do próprio trabalhador, para que, diante de tantas ações disponíveis, ele se acerque delas e busque se informar.

Dentro do escopo dessas reuniões e encontros, existem vários conteúdos e assuntos tratados. Muitos trabalhadores citaram a apresentação dos desvios que ocorreram nas unidades, ou seja, ações que foram realizadas fora dos procedimentos, que podem ou não ter gerado acidentes. Além destes, também são abordados comportamento das pessoas como, por exemplo, na divulgação dos resultados das auditorias comportamentais, formulários e análises de acidentes, ou mesmo assuntos como ética. Durante a pandemia, também se relatou que foram tratados assuntos sobre a prevenção da Covid-19.

Vai ver os desvios que teve, o que aconteceu durante a semana, conversar sobre aquilo, como aconteceu, para não deixar acontecer de novo. O domingão pra mim é um tempo ali que dá pra conversar, explicar, por exemplo, tá acontecendo muito desvio de pessoas trabalhando sem luvas, então aquilo ali todo mundo vai ouvir, cair a ficha que tá todo mundo vacilando (RAFAEL).

Os acidentes que aconteceram e suas causas também são apresentados aos trabalhadores nestes momentos. Pedro reflete o quanto o próprio ambiente é um fator que expõe as pessoas ao risco. A falta de conhecimento dos trabalhadores mais novos pode ser um fator de exposição e, dessa forma, os DDS e demais reuniões são locais nos quais tanto os gestores e técnicos de segurança podem passar conhecimento aos mais novos quanto os próprios trabalhadores, ao relatarem suas experiências e reflexões no aprendizado do dia a dia.

Estes encontros são vistos como positivos, porque mesmo dentro de toda a diversidade existente na plataforma, são realizados também pelos profissionais das empresas terceirizadas e também porque, à medida que são feitos em cada plataforma, levando em conta suas especificidades, acaba por ser um momento que traz os assuntos que são relevantes para aquele local, que pode ser diferente de outros espaços, conforme cita o técnico João: “O diálogo de segurança também acho muito bonito porque cada plataforma tem suas peculiaridades”. Em contrapartida, há assuntos que são tratados de forma generalizada por todas as unidades, como é o caso de algumas estatísticas que não se referem à realidade local, e acabam por gerar desinteresse nos trabalhadores. Já os alertas de segurança, que são reflexões geradas a partir de acidentes que ocorreram em outras plataformas, são vistos de forma positiva: por sua capacidade de gerar reflexão a partir de outras ocorrências, uma vez que geram identificação dos trabalhadores por realidades, aparelhos ou situações parecidas

com as vividas por eles próprios. Por fim, todas essas reflexões precisam ser realizadas em momento adequado. Há relatos de que, caso sejam realizadas de forma muito rápida, ou no final do expediente, os profissionais podem acabar não prestando atenção nos mesmos, acabando por se tornarem ineficazes nas discussões que pretendem trazer.

Além das reuniões que ocorrem de forma rotineira nas plataformas, as SIPATs, que são eventos realizados pela CIPA das empresas para tratar de segurança, foram momentos citados nos quais há palestras e outras atividades, com produção de diversos conteúdos pelos próprios trabalhadores.

#### 4.5 LIDERANÇA E SEUS PAPÉIS NAS REUNIÕES

Ainda que na seção sobre as interações dos trabalhadores com as lideranças tenha se reconhecido a possibilidade de todos para se falar sobre segurança, principalmente quando se tem experiência ou vivência sobre o assunto, quando se trata de quem apresenta os conteúdos nestes momentos, a preferência é para que tanto os gerentes quanto supervisores e técnicos de segurança assumam a fala, ou seja, mantendo as relações como já se realizam atualmente, com o protagonismo dado às lideranças.

No entanto, os papéis entre essas lideranças seriam diferenciados na apresentação dos conteúdos nestas reuniões: ao gerente caberiam o desdobramento dos pontos críticos do espaço e abrir a reuniões, o que mostra o seu caráter de autoridade dentro da plataforma. Já os assuntos técnicos, relacionados a procedimentos, deveriam ser tratados pelos supervisores ou pelos técnicos de segurança.

Foi citado também a possibilidade de que as reuniões fossem realizadas em grupos menores, com as lideranças respectivas de cada grupos: “Então poderia ser feito por lideranças, tipo assim, eu faço o DDS com o meu supervisor, poderia ser ele, a equipe de caldeira faz DDS com o supervisor deles, podia ser ele entendeu?” (ALICE).

Percebe-se, assim, o quanto a liderança tem papel fundamental para a segurança nas plataformas, papel este atribuído pelo próprio trabalhador: o momento em que eles consideram mais relevante para discussões sobre segurança é o líder quem deve falar. Mas, a este líder, lhe é necessário que esteja aberto à escuta. Conforme tratado na seção anterior, a ambiência no local é fundamental. Para o técnico Tadeu, “Se você tem um líder ali que é teu amigo, você trabalha na plataforma 14 dias na maior tranquilidade. A partir do momento que você tem um líder que não aceita opinião, aí sim tudo se torna mais difícil”. Para o

trabalhador, atualmente os gestores falam muito sobre segurança, dedicam bastante tempo de suas atividades para tratar do tema, e zelam não só pela segurança das instalações, como também estão preocupados de forma genuína com as pessoas, sendo eles próprios a apresentarem alguns conteúdos nas reuniões de segurança.

#### 4.5.1 Pontos negativos das reuniões de segurança

Embora somente um profissional tenha avaliado de forma negativa as reuniões e palestras de segurança, outros trabalhadores também trouxeram pontos de reflexão sobre a prática, indicando possibilidades de melhoria. O primeiro ponto abordado refere-se ao quão repetitivo a ação se tornou, gerando desinteresse nas pessoas:

Virou um negócio obrigatório, cuidado com mãos e dedos, olha cuidado com risco de vida, olha cuidado com corpo estranho e todo dia uma sequência! Acabou o domingo, de segunda a domingo, outra sequência: cuidado com mãos e dedos, cuidado com a altura e aí se repetia; e aquele negócio fica massivo, fica chato (SIMÃO).

O mesmo trabalhador afirma que, além de terem assuntos repetitivos, existem outros conteúdos que precisam ser repassados pelos técnicos de segurança que não conversam com a realidade dos profissionais, como planilhas de custo operacional e outros gráficos. Para ele, o assunto e a forma de apresentar tornam-se tão desinteressantes que, a depender do horário em que é passado, de manhã, antes do café da manhã, ou após o almoço, as pessoas podem até dormir, sugerindo então o uso do humor para chamar a atenção das pessoas: “Às vezes acontece do cara cair, dar um roncão, ele ronca porque é tedioso, tedioso, você depende da pessoa então se faz uma piada, trouxe todo mundo de novo”.

Da mesma forma que em outros canais, o excesso de informação também foi citado como um problema. Para Pedro, às vezes até se esquece o tema que foi tratado no DDS, pois o foco da pessoa está na manobra que ela deve realizar, faltando tempo para reflexão do que foi abordado nesta reunião. Segundo o trabalhador, também há a necessidade de adequação do que foi falado quando o trabalhador vai a campo. Por se tratar de um cenário complexo, o ambiente da operação pode trazer novos elementos que não foram planejados anteriormente e, dessa forma, no próprio local da operação é realizado um bate papo para discussão e realinhamento da atuação, necessários para o entendimento do novo contexto.

Por se tratar de reuniões presenciais, foi relatada a necessidade de disponibilizar os conteúdos conversados nestes momentos em outros canais, para acesso dos trabalhadores.

Para o técnico Bartolomeu, poderiam existir mais canais para tratar de segurança, além das próprias reuniões. Ele cita, por exemplo, os cursos *online*. Percebe-se então, assim como em outras mídias, a necessidade de uma complementariedade dos canais: enquanto para os impressos é necessária uma curadoria ou explicação das pessoas, para as reuniões, ter outros suportes para consulta do material é uma sugestão posta.

Por fim, um último aspecto negativo relacionado às reuniões de segurança é que, em alguns momentos, elas podem ser utilizadas como instrumento de repreensão dos trabalhadores como, por exemplo, quando o líder faz uma ronda no ambiente e percebe algum desvio e utiliza o momento de DDS para tratar do assunto, citando os trabalhadores envolvidos, ao invés de antes conversar com as pessoas, para orientá-las “ao invés de conversar, no outro dia já tá lá no nosso DDS” (PEDRO).

#### 4.6 EFEITOS DA PANDEMIA NAS REUNIÕES PRESENCIAIS

A pandemia fez com que algumas práticas precisassem ser readequadas a bordo. As reuniões também tiveram seu formato adequado, para evitar aglomerações e muitos trabalhadores reunidos ao mesmo tempo. Alguns relatam que os domingões deixaram de acontecer, e demonstram seu anseio pelo retorno da prática: “eu gostaria que voltasse”, “tem que voltar as reuniões de domingo”. Para além dos assuntos relacionados à segurança, há sugestões de que os temas discutidos fossem ampliados como, por exemplo tratar assuntos relacionados à vida cotidiana.

#### 4.7 PADRÕES E PROCEDIMENTOS

Mesmo os padrões e procedimentos não sendo mídias de campanhas de comunicação, eles são um instrumento com conteúdos que precisam ser compreendidos para a correta execução das tarefas. Num ambiente complexo como o da indústria de óleo e gás, é imprescindível que os trabalhadores saibam exatamente o que deve ser realizado, entendam as orientações para tomar suas decisões diárias. Para o entrevistado Paulo, para além do conteúdo, a atenção também deve estar voltada para a forma como essas orientações são repassadas: “Não adianta você entregar um padrão com mil folhas pra uma pessoa que não tem experiência do nada, vai atrapalhar, é uma construção”. Para o técnico Simão, é necessária uma conscientização genuína dos trabalhadores, que vai além da execução e alguns

treinamentos ou demais ações para cumprimento de auditorias, práticas estas que desconsideram o trabalhador, seus entendimentos e saberes. Essa relação entre o que o trabalhador recebe, quais são suas competências e valores e quais discursos ele constrói sobre segurança serão avaliados na seção 5.

#### 4.8 OUTRAS POSSIBILIDADES NO PENSAR DA COMUNICAÇÃO DE SEGURANÇA

Verifica-se que a liderança, as relações de poder e as diferenças entre trabalhadores diretos e terceirizados influenciam as interações entre eles e impactam a forma como se expressam, falam e contribuem para as atividades de segurança. Temos também que diversas mídias e seus formatos influem no modo de recepção dos conteúdos e participação nos espaços para diálogo. Além das mídias tradicionais, avaliadas nas falas dos entrevistados, são trazidos alguns outros elementos que precisam ser pensados neste processo de comunicação de segurança.

Os participantes refletiram sobre a linguagem da comunicação realizada no que tange a segurança, nos seus diversos materiais, desde as campanhas até os próprios padrões, classificando-a como acessível e de fácil entendimento. Eles chegam a citar uma campanha específica, na qual “É só você olhar a tarefa, você sabe onde tá as regras nas atividades, então é uma visão muito clara” (RAFAEL); em que um simples olhar já traz o entendimento necessário para o trabalho. O técnico João cita que a linguagem é clara, contudo, afirma que as siglas causam uma dificuldade de identificação do conteúdo, sendo quase que um dialeto próprio.

As habilidades interpessoais de quem está transmitindo as informações também foram citadas pelas pessoas. O tom da fala é um fator relevante na interação com os trabalhadores, tão importante quanto o conteúdo repassado. Eles entendem que quem fala deve se atentar para a forma como se comunica, para que haja uma maior absorção dos conteúdos, até porque os receptores têm diferentes características e a fala deve se adequar ao público: “Tem pessoas que você pode falar de qualquer jeito que não tem problema, e tem pessoas que não importa o jeito que você conversa, ela bloqueia” (JOSÉ).

Outro elemento que fez parte das conversas, e foi citado por diversos profissionais é o uso do humor: ele é efetivo para que as pessoas fixem os conteúdos porque, de certa forma, quebra-se a lógica mais racional das falas e se acrescentam elementos inesperados que provocam o riso e, dessa forma, traz os trabalhadores para a reflexão. O entrevistado Paulo

cita o tom descontraído que utiliza para chamar a atenção dos colegas: “lembrei de uma brincadeira aqui também. Às vezes, você quer chamar uma pessoa, aí bota aquela vinheta “Bacia de Campos”, “plataforma tals” e aí, você quer entrar nesse vídeo aí, meu camarada? (PAULO). Nota-se que o trabalhador se apropriou de uma vinheta específica utilizada no momento inicial dos vídeos de acidentes, para usá-la de uma maneira mais leve.

A psicologia reversa, denominada por um trabalhador como prática que traz mais descontração e chama a atenção de todos foi elucidada: por meio de uma fala que traz o contrário da atitude esperada, de forma engraçada, espera-se que os colegas de trabalho percebam que há algo de errado na afirmação. Para Simão, já que o uso das ferramentas tradicionais não dá conta de orientar o trabalhador, e o DDS já se tornou uma obrigação, na “Psicologia reversa eu falo uma asneira daquelas bem grande e eu espero que o cara me corrija, porque se ele não me corrigir, tem alguma coisa errada ”.

São citadas ações realizadas no passado, como histórias que eram contadas no boca de ferro, no qual as pessoas prestavam atenção e, no meio, eram inseridas informações de segurança. Fartos são os exemplos relacionados ao uso do humor, ou mesmo o uso de piadas “O cara na outra semana quebrou a mão na porta porque esqueceu de tirar a mão! Pronto, fez uma piada, o cara riu, pronto! Ele já vai ter o cuidado com mãos e dedos porque você trouxe de um modo diferente” (SIMÃO). Nota-se que, nas falas, essa abordagem não se dá pelas lideranças, mas entre os próprios colegas, no qual, na ânsia de cuidar do outro, terminam por reforçar os laços de amizade entre eles. O técnico José cita que, diante do ambiente pesado para se trabalhar, fazer uma brincadeira, “falar com jeitinho” faz com que as observações em relação ao companheiro de trabalho sejam mais bem recebidas. Verifica-se, assim, que são necessários espaços com clima e ambiência bons para que essa comunicação mais leve possa prosperar, fortalecendo as relações entre os trabalhadores.

Mesmo passando por essas dificuldades, expostos a riscos, nós trabalhamos felizes, alegres, nós conversando com o amigo! Na comunicação de brincadeira, fazendo os padrões de segurança, as brincadeiras não é maldade, é brincadeira sadia que faz parte do nosso cotidiano, então é muito legal (PEDRO).

Outra forma de manifestação do trabalhador foi a música. As letras fazem alusão à realidade da vida e das experiências dos sujeitos nas plataformas. O entrevistado Pedro relata que foi criado um rap na plataforma, “Contando a nossa história, como a gente trabalha com segurança, como é nosso psicológico, como somos tratados”, e a música “No balanço do mar”, que versa sobre a atividade de movimentação de cargas. Para o entrevistado, “as letras

delas falam, ao mesmo tempo, sobre o que nós vivemos e alertando a empresa sobre os riscos que nós vivemos, mesmo com os padrões, hoje nós estamos expostos”. Ou seja, além de retratar o cotidiano, ela tenta expor, de forma lúdica, os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos e acaba, por sua vez, retratando questões de segurança, que talvez não pudessem ser faladas, caso se assumisse outro formato de comunicação.

Como um outro elemento a ser incorporado nas práticas de segurança, emergiu das conversas a possibilidade de práticas e conteúdos que emocionem trabalhador, com objetivo de uma comunicação mais empática, que perceba o sujeito e entenda sua realidade, mais do que somente transferir informações. Para sensibilizar as pessoas, são citadas algumas formas de arte como, por exemplo, o teatro e a música que, segundo os entrevistados, ocorrem nas SIPATs, entendidas como local onde se adequavam as expressões artísticas às práticas de segurança. Segundo o entrevistado João,

Eu acho que na cultura de segurança tem que apelar para emoções. Eu acho que existe a possibilidade dessas coisas emocionarem e, quando emociona, ele acaba entrando para outro método compreensível; e isso acaba mudando a pessoa! Quando é um *banner*, uma coisa fria, acho que fica mais estéril a informação! (JOÃO).

No entanto, como já citado em outros momentos, os trabalhadores percebem quando essas práticas são genuínas ou quando são realizadas de forma superficial, procurando, por exemplo, atender a algum requisito legal: “Eu tenho que falar sobre segurança, tenho que falar sobre um acidente que aconteceu”, “Mas você que a cabeça da pessoa tá pensando em outra coisa e em resolver outros problemas que ela tem” (JOSÉ). Para eles, a empresa deveria fornecer ferramentas para que os trabalhadores criem esses conteúdos. O que se percebe é o desejo que se criem outros espaços em que os trabalhadores possam se expressar e a arte, a música, o teatro, as semanas de prevenção de acidentes emergiram como um poderoso vetor dessas manifestações.

Como forma de incentivo para que as pessoas se engajem em alguma atividade lúdica ou atividade não convencional, foram mencionados a distribuição de brindes, ainda que simbólicos, sem valor comercial “Aí aquele que fizesse um trabalho legal, aí sim podia ter um brinde, um reconhecimento, uma lanterna, baralho; sabe um brinde, uma recompensa simbólica” (JOÃO).

Um último componente sugerido é trazer a experiência dos trabalhadores e dos relatos dos profissionais que já se acidentaram. Para o técnico José, os conteúdos de segurança colaboram, “Ajuda um pouco, mas não é impactante igual você contar uma experiência real

ou de alguém que tem experiência e aconteceu, sabe?!”. E é preciso também ter líderes que criem espaços para que o trabalhador possa se expressar e demonstrar suas questões, de forma genuína e não simplesmente para cumprir protocolos ou obrigações.

## 5 PRODUÇÃO DE SENTIDOS SOBRE SEGURANÇA E SUAS INTERRELAÇÕES NO COTIDIANO DO TRABALHO *OFFSHORE*

Esta última seção tem por objetivo discutir sobre os sentidos sobre saúde e segurança elaborados pelos trabalhadores em seu cotidiano laboral, captado através de suas falas. Durante todo o roteiro das entrevistas, foram discutidas concepções e experiências sobre o assunto. Nessas conversas, diversos aspectos foram apresentados, como os impactos do ambiente de risco e do confinamento dos entrevistados; quais os conceitos e sentidos elaborados sobre o tema; quais as motivações e causas para a ocorrência dos acidentes; instrumentos de segurança, além de alguns aspectos da cultura e suas implicações no cotidiano laboral.

### 5.1 AMBIENTE, CONFINAMENTO E SEUS IMPACTOS

Um dos aspectos abordados na maioria das entrevistas relacionou-se ao ambiente laboral, aos riscos inerentes à atividade, ao confinamento vivenciado no trabalho embarcado e ao modo como estes fatores impactavam na segurança dos participantes. Entre os elementos impactantes, foram citadas as condições emocionais dos embarcados, as experiências de desgaste da própria rotina de trabalho e as condições vivenciadas cotidianamente.

Sobre as condições emocionais vivenciadas pela equipe embarcada e sua relação com a segurança, o próprio sistema de trabalho surgiu como um elemento significativo, já que o embarque diz respeito a uma experiência de privação da convivência com vínculos importantes fora das plataformas. O técnico João afirma: “O cara já sobe lá com esse pensamento de estar longe, de que sente saudade, de que não quer ficar fora do mundo dele mesmo, né?!”. Outro desafio imposto pelo confinamento, além do distanciamento da família, é o convívio com os demais trabalhadores nestes espaços, demandando uma habilidade relacional de todos, podendo gerar alguns desgastes caso alguém não respeite as regras e os espaços coletivos.

Porque se a gente tá num local que fica 15 dias ali, às vezes você fica mais tempo da colega ali que em casa. Em casa, às vezes, o marido sai pra trabalhar, se sai fazer compra pra outro lugar, e ali não: ali você tá confinado ali, praticamente todo dia você almoça junto, toma café próximo [...] respeitar limite de televisão, às vezes a pessoa quer deitar um pouco mais cedo, abaixar o volume (MARIA).

A dificuldade de locomoção em caso de acidentes e a distância das plataformas, que ficam em alto mar, e as dificuldades para ter atendimento de saúde com maior complexidade também foram citadas em diversas falas, revelando a preocupação do trabalhador com sua própria integridade física, atribuindo a si grande parte da responsabilidade pela sua segurança: “Pelo embarcado estar em regime isolado e de difícil acesso, se ele se machucar ele não vai caminhar direto para um hospital. Isso me deu a sensação de: preciso me cuidar, não pode dar errado aqui”. (JOSÉ).

Sobre as experiências da própria rotina de trabalho, foram citados o estado de alerta constante, extensão dos turnos de trabalho, que alcançam 12 horas e o excesso de atividades como fatores de desgastes: “Se tocar o alarme, cada um tem uma reação também! Aí o cara sai de cueca pelo corredor porque tava dormindo e acordou no susto; o cara que trava, chorando falando que vai perder a família!” (SIMÃO). “Lá, a gente trabalha o dia todo, com horário, é puxado; das 7h às 7h ou 6h às 6h, é um trabalho árduo. Então a gente sai do trabalho quer descansar” (BARTOLOMEU). “Tenho convivido bastante com isso, as pessoas têm trabalhado bastante sobrecarregadas” (PAULO).

Neste contexto de desgaste, comparados aos demais trabalhadores, os prestadores de serviço relatam uma desvalorização do seu trabalho, por terem salários cada vez menores, o que gera preocupação e pode tirar seu foco: “Porque, na visão do pessoal de terra, quem trabalha embarcado ganha muito, tem uma vida boa, pelo contrário! [...] já foi época que a gente ganhou bastante dinheiro!” (PEDRO).

A vivência de condições insalubres no ambiente *offshore* foi citada em diversos de seus aspectos: a convivência com odores fortes, o risco das atividades e do próprio local de trabalho, que contém elementos que podem colocar em risco a segurança das pessoas. Simão comenta:

O cheiro do H<sub>2</sub>S (gás sulfídrico, cujo odor se assemelha ao de ovo podre) é forte também, tem essa questão de que tem que tá sempre ventilando, [...] também fazer a medição todo tempo [...] Quando eu trabalhava em uma fábrica, somente para serviços críticos era emitida a PT [permissão de trabalho, documento que autoriza a realização dos trabalhos, após avaliação de seus riscos e recomendações de segurança]. Aqui, precisa disso para tudo.

A própria unidade abre espaço pra gente se acidentar, porque tem muitas unidades que estão deterioradas, bem velhas (PEDRO).

O ambiente do trabalho *offshore*, com o confinamento, os estados de alerta, o afastamento dos familiares, e a rotina muitas vezes sobrecarregada entre outros, demonstram o quão o contexto pode impactar este trabalhador, tanto fisicamente, pelo cansaço, sono, como

também psicologicamente, e também por saudade, apreensão, preocupação, que são fatores estressores para a saúde e segurança desses sujeitos. Dessa forma, é necessário que tanto os discursos quanto as práticas voltadas à segurança considerem essas referências como fatores que impactam a saúde e a segurança do trabalhador.

## 5.2 SIGNIFICADOS DE SEGURANÇA PARA O TRABALHADOR

Também foram elaborados pelos trabalhadores conceitos sobre segurança. Três dimensões emergiram desta discussão: A primeira dimensão trata da segurança sob uma ótica individual, no qual o trabalhador é tanto protagonista de sua segurança como responsável por si; uma dimensão que leva em consideração o contexto e o ambiente e uma dimensão coletiva, na qual a segurança é vista de forma mais ampla, no qual outros atores também são importantes.

Todas as falas dos participantes demonstram que segurança é um valor para eles. Um dos trabalhadores cita que “Segurança sempre foi o meu maior valor porque a partir da segurança eu vou manter minha saúde” (PAULO). O mesmo profissional cita: "Sempre tive essa visão porque eu sei que com a vida da gente não pode ser negligente". Essa fala, assim como outras, demonstra o conhecimento dos impactos da falta de segurança em suas vidas: “Então segurança tem que vir em primeiro lugar, é a nossa vida que está em jogo, tem risco” (MARIA).

Um dos elementos que permaneceram imbricados à noção de segurança foi sua conexão com os acidentes e seu impacto na vida destes indivíduos. Ao analisar estas falas, nota-se a consciência de que recaem sobre o próprio trabalhador, de forma individualizada, as consequências dos acidentes e, desta forma, ele próprio precisa valorá-la a ponto de que ela seja um fator de proteção de sua saúde e integridade. Essas falas remetem mais às consequências dos acidentes do que da promoção da saúde.

Não é só o fato do acidente em si, a pessoa se lesionar, a pessoa se machucar, ficar sem algum membro."(SIMÃO).

Porque o único que sofre quando ocorre o acidente é o acidentado e a sua família, [...] então se eu me acidentar amanhã a empresa vai colocar outro em meu lugar” (TADEU).

As falas também revelaram uma concepção de segurança ligada ao comportamento individual do trabalhador. Segundo João, ainda que existam instrumentos de proteção, nenhum deles é tão poderoso quanto a própria atitude individual: “Não existe EPI

(equipamento de proteção individual) que evite acidente, o principal EPI que você tem é a sua cabeça" (JOÃO). O uso de EPI também apareceu em outras respostas: "Tem muita gente que não leva a sério, vê a pessoa sem EPI, sem capacete" (ALICE). Observa-se uma visão de responsabilização dos indivíduos, tanto para cuidar de si próprios quanto pela culpabilização pelos acidentes daqueles que não seguem as regras e orientações.

Outros elementos também foram citados quanto à saúde ligados à segurança: "Lá a bordo, a questão de saúde mental também é uma questão de segurança". Como a pesquisa foi realizada durante a pandemia da Covid-19, talvez este assunto seja a materialização das pressões sofridas pelos trabalhadores durante esse cenário como, por exemplo, a preocupação com a sua saúde e a dos seus familiares, ampliados pelo próprio confinamento, que por si só já traz consequências emocionais no trabalhador.

Os trabalhadores elaboraram sentidos sobre segurança relacionados ao conhecimento do que deve ser feito nas atividades "desde o momento que você tem conhecimento, você faz as coisas com mais segurança" (TADEU). João, contudo, observa uma certa desvalorização destes conhecimentos, à medida que muitos profissionais saem das unidades sem passar o que sabem para os colegas mais novos. Segurança também foi relacionada ao conhecimento dos padrões (documentos técnicos que explicam e orientam as atividades). Pedro relata que: "Não tinha noção do que era uma segurança, que seriam os padrões, né?". Novamente, percebe-se por meio dessas afirmações, que é o trabalhador que precisa 'ter' os conhecimentos de padrões, de normas, do ambiente, para que ele, em sua práxis individual, realize as atividades com maior segurança.

Ainda que se entenda que o ambiente laboral seja complexo, com operações com riscos que podem trazer elementos externos que causem acidentes, algumas falas ainda remetem ao trabalhador a responsabilidade da atenção a estes elementos. Encontram-se nas falas o pronome direto "eu", que materializa esse sujeito que deve agir. Dessa forma, cabe a quem habita esse ambiente a atribuição de avaliá-lo: "A área onde eu vou trabalhar, se tem algum risco inerente à condição que eu vou fazer, eu tenho que ver ao meu redor entendeu?" (TADEU). Desta maneira, segurança é quase que transmutada em um *checklist* de atividades, de responsabilidade do trabalhador: "Tem que observar, tem que usar o EPI, as EPIs diferenciadas para cada tipo de atividade" (MARIA).

A dimensão do coletivo e do zelo pelas pessoas e espaços também foram trazidos nas discussões. O ato de cuidar do colega e o impacto das ocorrências ou do perigo de alguns comportamentos foram alguns exemplos, materializados nas falas abaixo:

Segurança é cuidar, pra gente não se machucar e manter a integridade das coisas”. Desde quando você cuida da sua vida ou do colega do lado, quando você vê um risco de alguma coisa” (RAFAEL).

Tá observando, às vezes, o próprio colega de trabalho” (MARIA).

É a mesma coisa, se você hoje não dá valor à segurança é um perigo pra sociedade, tipo você usa seu carro sai sem cinto, não olha no retrovisor, não olha nada. É um perigo, entendeu?” (TADEU).

Um segundo aspecto relacionado à dimensão coletiva, é o do poder do grupo como sendo capaz de influenciar as atitudes do trabalhador, contribuindo para a segurança: “Se está todo mundo trabalhando direitinho é difícil o cara ir lá e falar ‘ah eu vou ser o patinho feio’. Então, se vem todo mundo num exemplo, segue o exemplo” (JOSÉ). Ou seja, a cultura do local acaba por intervir no comportamento das pessoas, podendo ser um elemento de proteção ou de vulnerabilidade destes trabalhadores.

As respostas sobre os conceitos de segurança entre os trabalhadores diretos e prestadores de serviço foram comparadas, no intuito de verificar se haveria distinções significativas. Ainda que existam diferenças entre estes grupos, impressas pelas relações de poder existentes nas plataformas e narradas principalmente pelos trabalhadores diretos, não houve diferenciação sobre o que é segurança para os dois grupos. Em ambos, temas como o cuidar, a responsabilização dos trabalhadores por sua segurança e a percepção de risco de risco foram abordadas.

Dentro das três óticas categorizadas sobre os sentidos de segurança, verificou-se que os trabalhadores a reconhecem como algo importante; que ela serve para protegê-los, ilustrado nas falas de preocupação com sua integridade física e saúde mental. Ela foi relacionada diretamente aos acidentes, e também às questões comportamentais do trabalhador, que precisa seguir regras, avaliar o ambiente e zelar pelos seus colegas. Há um protagonismo dos sujeitos, mais ligado à sua proteção do que à promoção da saúde e de segurança destes. A dimensão de conhecimento apareceu, menos ligada aos conteúdos repassados e seus entendimentos, e mais próxima de um conhecimento operacional, enquanto etapas das atividades, que são trocados entre eles próprios. Por fim, verificou-se que a cultura do ambiente é importante para moldar as práticas desses trabalhadores.

### 5.3 PERCEPÇÕES SOBRE AS CAUSAS DOS ACIDENTES

De posse de como os entrevistados enxergam o que é segurança, indagou-se sobre as causas dos acidentes, que foram avaliadas, à luz das reflexões junto aos trabalhadores. Os resultados se dividem em dois eixos: os que trazem uma responsabilização para o próprio indivíduo pela ocorrência dos mesmos e outro grande eixo que desvela outras possibilidades, como a falta de entendimento da realidade *offshore* por quem está em terra, rotatividade, questões de integridade das instalações e outros. Mesmo existindo essas duas vertentes, separadas somente por questões metodológicas, por estarem ambas com sentidos que se atravessam, existe uma forte percepção de que os trabalhadores são os maiores prejudicados nos acidentes, pois sofrem as consequências diretas em sua integridade física, impacto este que se estende para suas famílias.

Às vezes, um funcionário faz alguma coisa achando que vai prejudicar a empresa, mas não pensa que quando acontece o erro, o maior prejudicado é ele. Mas assim quem foi o maior prejudicado? Quem foi o acidentado? Foi o trabalhador. Qualquer coisinha no olho incomoda demais, agora imagina se for um a perda de um dedo, um membro ou qualquer coisa pior? (MARIA).

Porque o único que sofre quando ocorre o acidente é o acidentado e a sua família, porque você sabe que em qualquer trabalho nós somos números. Então, se eu me acidentar amanhã, a empresa vai colocar outro em meu lugar. (TADEU).

#### 5.3.1 Dimensão individual dos acidentes

Um primeiro eixo que emergiu dentre os porquês de os acidentes ocorrerem dialoga com a responsabilização dos próprios trabalhadores, como se eles fossem os culpados ou causadores, em alguma instância, desses eventos. O confinamento foi apresentado como um fator que pode levar o trabalhador a se acidentar, já que a sobrecarga de trabalho e as preocupações externas podem retirar a atenção das pessoas. Segundo Simão:

Questão de pressa, aí chefe tá ali cobrando, aí faz com pressa, aí faz esse bom, mas no outro dia tem outra correria, o cara não para mais nem pra beber uma água. Tem uma hora que fadiga o cidadão, ele acaba tropeçando, não porque ele quer, porque ninguém quer se acidentar, mas o cara já tá fatigado; tá com uma conta que você não pagou, ele tá com problema com esposa em casa e ele está confinado a bordo. Aí tem questão de estar confinado 14 dias.

A complexidade de questões geradas pelo confinamento no cotidiano dos trabalhadores influencia o psicológico destes que, sobrecarregados, podem ficar mais

expostos aos riscos e acidentes. É central o olhar para estas questões que antecedem o acidente, para que o trabalhador não seja individualmente responsabilizado, até porque estar sobrecarregado ou cansado não é sua escolha. As falas abaixo refletem essas questões: "Olha, tem a questão psicológica. Às vezes, as pessoas tá passando por alguma dificuldade naquele dia, naquele momento, acho que influencia [...], tenho convivido bastante com isso, as pessoas têm trabalhado bastante sobrecarregadas" (PAULO). "A gente tá cansado, sobrecarregado, estressado, com a mente cansada" (PEDRO).

Ainda que existam fatores externos que podem impactar a segurança dos trabalhadores e levá-los a se acidentar, existem também, diversas normas, procedimentos, campanhas que orientam os mesmos sobre suas atividades. Mas, por que eles realizam seus trabalhos de forma diferente das orientações? O entrevistado Rafael revela que, não é por falta de informação que as pessoas não seguem os procedimentos, pois eles têm as informações, o que precisam é utilizar as mesmas. Serão dadas algumas pistas, que surgiram na fala dos entrevistados.

O tempo também foi uma dimensão prevalente nos comentários das causas dos acidentes, em suas múltiplas possibilidades. Expressões como 'rapidinho', 'pressa', 'jeitinho' são todas utilizadas como formas de se ganhar tempo na realização das atividades, mas sempre como escolhas das próprias pessoas. Mesmo que existam diversos procedimentos que orientem e regulem as atividades, afirma-se que "O tal do 'rapidinho' ainda existe" (RAFAEL). Em alguns momentos os EPIs não são utilizados, porque a atividade que será realizada é rápida e, dessa forma, aparentemente não haverá uma exposição por muito tempo do risco, a ponto de utilizar o equipamento de proteção. "A questão do rapidinho, né?! Porque o tempo que ele vai levar para fazer o serviço com segurança, ele vai levar um tempo, se ele fizer o rapidinho vai fazer na metade do tempo que levaria se ele usasse todos os itens de segurança" (RAFAEL). Tadeu, nega que ainda existam atividades sendo realizadas por meio do 'rapidinho', já que os procedimentos impõem que nenhuma atividade seja realizada sem permissão de trabalho, atribuindo (então) a um passado tais comportamentos. Contudo, a grande parte dos entrevistados cita o tempo como um fator para a ocorrência dos acidentes.

Os prazos para a execução dos trabalhos, muitas vezes exíguos, junto com o estado de cansaço do trabalhador, podem, por vezes, abrir espaços para a realização de procedimentos que divergem das recomendações de segurança, para que sejam realizados de forma mais rápida. "Eu já vi pressa, cansaço, fadiga! Você precisa concluir um trabalho, já trabalhou, tá ali cansado, se acha que se trabalhar mais um pouquinho pra terminar hoje, aí acontece de

fugir do procedimento porque vai ser mais rápido. (JOSÉ). Para o técnico Simão: “Se você for parar pra fazer mesmo, você leva três dias, mas você tem dez minutos para liberar o cara”. O que se denota é que há procedimentos que podem ser simplificados ou que estejam demasiadamente complexos para o seu contexto. Para que se evite algum tipo de cobrança, são realizadas atividades diferentes do que se é pedido “Nós fazemos e fazemos mesmo que não tá no relatório pra adiantar” (PEDRO).

Quanto ao aspecto do tempo e da pressa, os trabalhadores conseguem avaliar o impacto que ela pode causar em sua segurança: “Não tem rapidinho porque através do rapidinho muitas pessoas se acidentaram ou perderam a vida” (TADEU). Percebe-se a consciência de que não seguir as normas pode ter consequências para eles próprios: “Nessa de adiantar nessa situação, de falar e fazer que é rápido, qualquer hora vai dar merda, vai dar errado” (PEDRO), opinião também elaborada por Tadeu, que cita que “Desde o momento que você conhece o procedimento e você pula ele, o único prejudicado é você”.

Para alguns, a pressa gera acidentes, mas ainda assim, essa pressa é atribuída à atitude individual “Essa pressa que existe na cabeça do trabalhador, então por mais que a empresa crie um sistema que evite que o trabalhador se apresse, acaba na prática gerando pequenas urgências subjetivas que vão apressar o trabalhador” (JOÃO). Torna-se claro a consciência de que não seguir procedimentos pode levar a acidentes e que eles são importantes para a segurança. Contudo, em alguns momentos, estas orientações são vistas como fator que pode atrapalhar as atividades. Segui-las à risca pode torná-lo mais lento:

Aquelas pessoas que já estão há muito tempo nesse ramo, aí coloca um procedimento aí o rapaz fala assim: Meu deus do céu eu já trabalho há tanto tempo, agora vou ter que fazer tudo através do procedimento. Coisa que eu fazia em duas horas, agora vou levar cinco horas pra fazer. Mas em compensação, é pra nossa segurança, né?! (TADEU).

Ainda que se tenham instruções de segurança e padrões, é necessário ter um tempo, dentro do horário de trabalho, para o aprendizado destas orientações. Não basta somente conhecer essas orientações. Primeiro é necessário compreendê-las em todas as suas possibilidades de significado, mas também as inserir dentro do contexto do ambiente ao qual o entrevistado está inserido: a norma, por si só, não dá cabo de prever todas as situações, e é preciso uma análise complexa do ambiente laboral. Segundo o entrevistado João, a execução não é uma ciência exata. E para que se tenha uma boa compreensão das normas dentro da complexidade do cenário, o trabalhador precisa de tempo, contudo:

Também aí nem você que tá na unidade e possa fazer tudo isso no seu horário de trabalho e ficar depois da hora lendo, você impacta porque a mão

de obra é enxuta, deixa de tá executando, deixa de tá rendendo na área, ou você tem que ficar depois do seu horário. Então, muito do que nós temos na área de segurança, na execução do padrão, tem deficiência na hora da aprendizagem; e isso se reflete na execução. Então, se executa fora do padrão, tem padrões que falham, têm deficiência (JOÃO).

Cansaço, pressão, decorrentes de muitas cobranças para execução em determinados prazos e falta de tempo podem instar a atitudes que queiram agilizar as ações, incentivando a se pegar atalhos na execução das atividades. Começa-se assim a entender alguns dos motivos pelos quais os trabalhadores não seguem algumas orientações de segurança, ou mesmo deixam de utilizar os equipamentos de para sua própria proteção, ficando mais expostos aos acidentes. Não se trata de ter as informações necessárias para a execução das atividades. Não se trata de escolhas comportamentais do indivíduo por displicência. Acabam por ser motivos externos que podem gerar esses comportamentos de vulnerabilidade aos acidentes.

Ainda relacionados às características individuais, foram citadas a autoconfiança, a imprudência e até o caráter dos trabalhadores como causadores de acidentes. A autoconfiança também foi um dos elementos atribuídos ao trabalhador para que ele tente otimizar suas atividades o que passa, em alguns casos, por não seguir à risca todas as normas de segurança. A experiência e o conhecimento da atividade, que já foi realizada repetidas vezes, faz com que se ganhe esta autoconfiança: “Sempre fiz desse jeito, sempre deu certo, aí acaba pulando etapas mesmo” (SIMÃO). Como em vários momentos, se distanciar das normas não causa acidentes ou outras consequências imediatas. As pessoas se veem autorizadas a estas atitudes: “Autoconfiança é uma das razões, muitas vezes, por tá fazendo esse serviço várias e várias vezes, é um serviço repetitivo, já fiz e continuo fazendo e não aconteceu nada” (BARTOLOMEU).

Tangenciando a autoconfiança, foram citadas a coragem, que leva a atitudes imprudentes, quando os trabalhadores se sentem encorajados e que decidem, por eles próprios, a agir de forma insegura, ainda que o local ofereça condições adequadas de trabalho. Para a técnica Maria: “às vezes, tem local que não atrapalha, mas o cara é imprudente”. Sobre um determinado acidente, a entrevistada avalia: “Ali foi imprudência do trabalhador, ele jamais teria que ter feito um acesso sem tá se equipando, ele foi corajoso [...] então a maioria das vezes é falha humana”.

Por fim, como outros motivos, foram citados o caráter e a falta de interesse como causas dos acidentes. Para Bartolomeu, o técnico mais novo do grupo, existem pessoas que seguem os padrões e as normas, mas outras que não as seguem por questão de escolha e de

caráter. Para ele “Tem muito colaborador que pega, vai na reunião, pega o planfletozinho, só olha pra ele e não lê, não se interessa pelo que tá ali”. Mais uma vez, percebe-se o quanto o discurso de culpabilização do indivíduo, por suas escolhas e comportamentos, é visto como o gerador de acidentes e está impregnado no olhar dos entrevistados. Eles citam que, ainda que notadamente existam fatores externos que não dependem dos indivíduos, lhes são atribuídos a culpa pelos incidentes e acidentes. Bartolomeu cita um exemplo, de preocupações com familiares, que pode retirar a atenção dos indivíduos: “Então a gente tava até com um amigo que tava com a família meio passando mal, a pessoa tem que tá focada até mesmo pela sua segurança e dos outros; ele tem que tá focado na tarefa, tem que tá disposto ali”.

Nas teorias relacionadas à nova visão de segurança, esta visão de culpabilização é contraposta pela normalização dos erros. A Teoria do Desempenho Humano e Organizacional, baseada no livro *Behind Human error: cognitive systems, Computer, and Hindsight* (2012), de David Woods, Leila Johannensen, Richard Cook e Nadine Sarter, propõe que se deve normalizar o erro, tendo em vista que o ser humano é falho e não realiza todas as atividades de forma correta e, para tanto, precisam-se construir sistemas que tolerem os erros. Contudo, percebe-se que essa nova visão de segurança ainda não está incorporada pelos trabalhadores, que reproduzem teorias ultrapassadas sobre segurança.

### 5.3.2 Causas dos acidentes: outras percepções

Grande parte dos trabalhadores atribui a si próprios a responsabilidade pela causa dos acidentes. Mas, ao mesmo tempo, alguns fizeram apontamentos sobre outros fatores que colaboram na ocorrência destes, encontrados, contudo, em menor número. Um dos primeiros conceitos abordados remete à crença que nem todos os acidentes podem ser evitados. Para o técnico João, “Alguns acidentes são inevitáveis, o que a gente deveria é tentar evitar os que são evitáveis; os que são evitáveis são aqueles que estão dentro do espectro de decisão do trabalhador”. O termo usado ‘decisão’ ainda demonstra o papel destes no processo, como se fosse uma escolha do trabalhador ter determinadas atitudes que levem aos acidentes.

João reflete ainda que o acidente se torna inevitável porque o ser humano pode falhar, percepção esta que remete às teorias do erro humano, presentes numa visão mais recente sobre segurança, sobre desempenho humano organizacional, no qual os humanos são propensos a erros e que é impossível que as pessoas realizem tudo corretamente em todos os momentos. O entrevistado José revela que, de tanto conviver e repetir determinada situação, o

cérebro pode se acostumar e ficar desatento a fatores de risco presentes em seu cotidiano. Recentemente, novos expoentes nestes estudos defendem uma nova visão de segurança, que se contrapõem à segurança focada no erro humano, como Jen Hasmussen, Erik Holnagell. Nesta nova vertente sobre segurança, é necessário normalizar os erros, ao invés de encontrar culpados para estes (GOMES, 2022).

O ser humano não foi projetado para isso, o sensorial do ser humano não foi projetado para isso, por exemplo, trabalho noturno, receber radiação, não conseguimos perceber a eletricidade, pressões altas (JOÃO).

Foi realizada uma pergunta para todos os trabalhadores para saber se, em algum momento, eles já tinham realizado atividade sem seguir totalmente os padrões. Eles citaram que muitas ações são implementadas quando ocorrem algum incidente ou mesmo acidente, mas que não conversam necessariamente com a realidade do trabalhador. Foram citadas a falta de entendimento da realidade de quem executa, que contribui para que eles não sigam as regras. Não que essas atitudes sejam o motivo para causar acidentes, mas demonstram outras vertentes de entendimento das atitudes que não seguem a norma. Uma delas foi a falta de uso dos EPIs. Para a técnica Maria, nem sempre o EPI é pensado exatamente para se adequar ao sujeito, que o retira para facilitar seu trabalho. Segundo a nova visão de segurança, ao invés de culpabilizar o trabalhador, é necessário escutá-lo, para que as ações sejam mais aderentes a sua realidade.

A gente, às vezes, trabalhava na área se queixa a respeito de EPI porque às vezes a gente recebe um tipo de EPI, vindo da base, que às vezes a pessoa nunca trabalhou com isso, manda para gente lá que nossa, sem noção quem comprou isso, não tem como utilizar, um exemplo: uma luva de vaqueta que a gente usa lá, muito grossa", "a questão do facial, eles mandam um facial que a gente coloca no capacete que não cabe no capacete aí todos ficam se queixando muito disso: nossa, quem comprou isso aqui tinha que ter pelo menos uma noção de experimentar o capacete pra ver se cabe (MARIA).

A pessoa não tem noção da realidade [...] "aí eu fico olhando, aí, peraí, tem que ter um mínimo de noção na plataforma e muitas vezes a proposta vem da base, a gente imagina!" (SIMÃO).

Notam-se reclamações também sobre a falta de entendimento de suas realidades, quando do distanciamento entre quem está nas bases, em terra e sobre quem está embarcado, assim como sobre as atividades que são realizadas, o que pode gerar certos conflitos entre quem operacionaliza e quem planeja as mesmas.

Fatores externos ao trabalhador, relacionados ao ambiente e a sua integridade, também surgiram nas conversas. Para o entrevistado José, é necessário dar condição de trabalho segura para os indivíduos, e isso passa pelo ambiente, que é complexo e oferece riscos. O técnico

Pedro cita que a própria unidade abre espaço para que as pessoas se acidentem, por causa não serem tão novas. Ele cita que já existiram tubulações que caíram em cima de seus amigos e colegas, imprensando os mesmos. Outros profissionais citam outras fatalidades que ocorreram devido a questões de integridade das plataformas. Percebe-se que a responsabilidade começa a passar do trabalhador e seus comportamentos para o ambiente. Para ele: “Nós passamos por aquilo que causou o acidente, mas como eu disse pra você, não porque ele quis, mas sim porque tem unidade que faz com que você fique exposto ao risco, não é que a pessoa queira ficar, mas a própria unidade expõe o risco (PEDRO).

Se o ambiente impõe riscos ao trabalhador, ele se vê como responsável por cuidar de si, sendo necessário atentar-se ao que está a seu redor para evitar possíveis acidentes. A isso eles chamam de percepção de risco. À luz desse entendimento, é ele quem deve zelar para não se expor. E caso aconteça algum acidente, ele pode ser questionado e possivelmente culpabilizado:

Nós temos que nos resguardar [...], ver por que às vezes a gente tá trabalhando não olha pra cima cai um negócio, um pedaço de madeira, alguma coisa na percepção de risco, nós temos que tá olhando tudo ao nosso redor entendeu? (TADEU).

A própria unidade expõe o risco, como eu te falei das coisas que nós ficamos sem conseguir resolver, então depois a corda só arrebenta pro lado mais fraco e nós somos os culpados ainda, mesmo seguindo as regras de ouro, a primeira coisa que vem falar: O que ele foi fazer lá? ele não sabia dos padrões? (PEDRO).

Em relação à percepção de risco, um dos instrumentos presentes nas plataformas foi um cartão no qual é possível relatar quais seriam as necessidades de ajustes no ambiente, proposto por quem vive o dia a dia da unidade, visto como um instrumento administrativo, mas que pode colaborar com a segurança, caso as ações sejam implementadas. No entanto, para que se percebam os riscos presentes no ambiente, é preciso conviver nesses espaços e aprender nestes. A rotatividade dos trabalhadores, principalmente dos terceirizados, faz com que eles não tenham uma curva de aprendizado necessária para entender todos os riscos aos quais estão expostos. Trabalhadores mais novos normalmente ficam sob a tutoria, ou cuidado, dos mais experientes, sendo apelidados de borrachos (SEVÁ FILHO, 2000).

As próprias relações de poder diferenciam os trabalhadores terceirizados, que ao não se sentirem empoderados a se expressarem tanto quanto os demais, acabam por se tornar mais vulneráveis às ocorrências. Alice, trabalhadora com vínculo direto, relata que os terceirizados, às vezes, têm medo de se expressar, e que isso acaba por prejudicá-los em relação à

segurança. Quantos aos trabalhadores diretos, acabam por ter mais espaço até para discordar de algo que acreditem ser inadequado.

E tem um outro detalhe: o cara que é contratado, às vezes, fica com medo. Tipo assim, eu tenho a maior tranquilidade de chegar no meu chefe e dizer eu não vou fazer isso por causa disso, disso e disso, mas talvez o contratado não vai falar isso, ele até fala mas aí o cara diz não, nós vamos fazer (ALICE).

Pedro, trabalhador terceirizado, relata que há uma cobrança para a realização de algumas atividades de forma ágil, o que leva alguns a executá-las sem o correto cumprimento das regras e padrões. Contudo, as pessoas acabam sendo responsabilizadas caso algo aconteça algo de errado: “Mas para que nós possamos entregar o trabalho sem ser cobrados, nós fazemos e fazemos mesmo que não tá no relatório, pra adiantar, mas saindo do padrão. Deu certo? Beleza! Mas, se der errado...”.

#### 5.4 SOBRE PROCEDIMENTOS, NORMAS E PADRÕES

O ambiente das plataformas é cheio de regras, padrões e procedimentos, que são utilizados para que as atividades sejam realizadas de forma adequada. Mas a realidade é complexa, e nem sempre as normas e procedimentos dão cabo dos cenários. Diante desse contexto, os trabalhadores fizeram alguns relatos sobre as percepções destes instrumentos, que acabam por ser ferramentas para comunicação mais normativa, em última instância, ou de fiscalização e até de punição dos trabalhadores.

Tanto trabalhadores diretos quanto indiretos pontuam que os padrões e procedimentos podem sim colaborar com a segurança do trabalhador. Eles percebem que há uma evolução nas práticas de segurança no país, e que com a implementação de diversas normas, há muito menos acidentes do que antigamente: “Porque se não tivesse as normas, a segurança ia ter, mas te falo que, se hoje se acidenta no país, vamo dizer 10 mil pessoas no país com a norma, sem norma eu acho que multiplicaria isso aí” (TADEU).

O técnico João cita que os padrões e procedimentos dificultam as atividades a fim de que haja tempo para se refletir, para que as pessoas não as executem de forma automática:

Porque se não, se ele não atrapalhar, você não vai ter o tempo necessário para você pensar. O ideal é que você use esse atrapalhamento pra tá pensando, pra tá saindo do automático. (JOÃO).

Para o trabalhador, o uso de EPIs, como macacão, luva, óculos, capacete, também pode atrapalhar a mobilidade de quem os veste e, conseqüentemente, acabam por não serem

seguidas as orientações de seus usos. A aplicação dos padrões e procedimentos é vista como positiva, caso haja possibilidade de diálogo quanto a estas, no qual se busquem melhores soluções para aquelas não adequadas à realidade:

Eu questionei: com essa luva eu não consigo trabalhar, eu preciso que mude. Aí eles foram lá, colocaram luva tal para eu poder executar a tarefa! (RAFAEL).

Para alguns profissionais, não há espaço para se fazer ações fora dos procedimentos de segurança, pois quando algo de errado acontece, o único prejudicado é o próprio trabalhador. Seguir estritamente as regras acaba sendo um fator de proteção. Dessa forma, para ele:

Acabou isso, antigamente isso era chamado de 'jeitinho'; acabou isso aí. Hoje, a gente não faz mais nada sem uma permissão de trabalho nada, nada. 'É rapidinho'! Não tem rapidinho, porque através do rapidinho muitas pessoas se acidentaram ou perderam a vida! (TADEU).

Essa perspectiva, no entanto, se esquece que num ambiente complexo, como no das plataformas de petróleo, há situações não previstas, diversos elementos que atuam juntos de uma forma nova, e que nem sempre estarão desenhadas nos padrões. Em alguns momentos, os trabalhadores citam que os padrões são muito rígidos, e que é necessário ver questões que envolvem o todo, numa perspectiva sistêmica. Eles relatavam que utilizam sua experiência quando necessitam de tomar atitudes que não estejam contempladas nos padrões: “Mas o cara trabalha mais na experiencia do que no padrão” (JOSÉ). De forma divertida, o técnico João explicita o distanciamento entre a teoria e a prática, numa percepção de valorização dos conhecimentos e experiências do trabalhador: “teoria é quando você sabe tudo, não sabe fazer funcionar, mas sabe como funciona; e prática é quando você funciona, mas não sabe porquê”. (JOÃO). Ou seja, há lacunas que precisam ser preenchidas pelas experiências e atitudes dos indivíduos.

Bartolomeu cita que existem atividades realizadas que vão além dos padrões, e que era necessário aos que liberam o trabalho que conhecessem um pouco mais da realidade de quem os executa, a fim de que as orientações sejam mais adequadas e protejam efetivamente os trabalhadores:

tem uns que entende que a gente já tá aqui há bastante tempo, já existem outros que não têm essa visão, que são mais linhas duras, em questão disso; não aceitam ideias. (BARTOLOMEU).

Outros trabalhadores citam que existe uma linha tênue de interpretação sobre os padrões e até criticam que, em uma determinada realidade, exista um padrão e, em outra, com riscos parecidos, não há.

Não obstante, para além do seu uso, foram questionadas as formas como estes padrões e normas são disseminados, que devem ser realizadas de forma adequada. Para os trabalhadores “Não adianta você entregar um padrão com mil folhas pra uma pessoa que não tem experiência do nada; vai atrapalhar, é uma construção” (PAULO). Mais uma vez, a experiência foi lembrada como parte do aprendizado necessário para que as normas sejam introjetadas, compreendidas e negociadas, em seus mais diversos cenários.

Um outro ponto de reflexão relacionado aos padrões foi o seu formato que, por não ser muito simples de ser compreendido, às vezes extenso, ou mesmo pela quantidade, demanda um tempo do trabalhador para ser apreendido:

Nem todo mundo tem condições de ver todos os padrões e memorizar todos, os conhecimentos são louváveis, mas você tem que ler, tem que estudar os padrões e o formato do padrão [...] não é muito versátil (JOÃO).

As auditorias e a burocracia presentes foram dois pontos que se demonstram imbricamentos aos padrões, procedimentos e normas. Muitas das vezes, o trabalhador percebe que as ações são realizadas mais para se cumprir auditorias, sem uma preocupação genuína com os sujeitos. Há uma percepção de que o mais importante é que as normas precisam ser cumpridas por questões de auditoria, mais do que sejam efetivamente compreendidas ou façam sentido para os trabalhadores. Já a burocracia atrapalha a revisão e a própria melhoria dos padrões que, em alguns momentos, precisam ser adequados. Isso faz com que as pessoas acabem por conviver com alguns desvios, já que há uma grande dificuldade para alterar os procedimentos. Ainda com todas as dificuldades e complexidades, os trabalhadores veem a importância da atualização frequente dos padrões.

Talvez ser um pouco menos rígido, porque dependendo da situação, você pode estar fazendo de uma forma melhor, sabe? E toda vez que precisa melhorar ou reescrever é uma burocracia tamanha! E muitas vezes, falta esse tempo e o pessoal acaba não tocando pra frente e acaba convivendo com o desviozinho que tem no padrão. Se um dia precisar levar aquele padrão à risca e analisar, você vai perceber que existe uma falhazinha ali. (JOSÉ).

## 5.5 NORMAS E CULPABILIZAÇÃO: IMBRICAMENTOS PRESENTES

Como visto, mesmo que os trabalhadores percebam fatores externos que contribuem para que os acidentes aconteçam, como pressão por prazo, ambientes com questões de integridade, EPIs e demais ações que não contemplem sua realidade, ainda assim, na maioria das vezes eles acabam se sentindo culpados pois, em alguma instância, foram eles que estavam executando a atividade quando da ocorrência de algum acidente. E, dessa forma, o

que é materializado nos padrões e procedimentos acaba servindo como instrumento para punição, mais do que orientativos de um agir seguro. Tadeu cita que a PT (permissão para trabalho) é apenas um documento que resguarda o trabalhador, pois tem as orientações que ele deve seguir. Contudo, cabe ao trabalhador a ação efetiva para a prevenção de acidentes que, para ele, vai além de simplesmente cumprir padrões:

Ela nos previne, agora que ela vai evitar um acidente? Nós temos que nos resguardar! [...] como eu falei, ter uma percepção de risco, do que nós estamos fazendo, tem que olhar pra cima pra ver se não tem alguma coisa. (TADEU).

Para o técnico João, a permissão de trabalho serve para a responsabilização do trabalhador que, caso não cumpra exatamente o que está orientado no documento, acaba por ficar desamparado. Para ele, as responsabilidades também são diferentes entre lideranças e demais trabalhadores:

Então você lê para você saber o que você tá assinando ali, vai estar escrito que você tem que ter conhecimento de algumas coisas e seguido alguns conhecimentos e se você não fizer exatamente o que está na PT você está desamparado, você vai ser responsabilizado! Quanto mais alto seu cargo, mais fácil você ser responsabilizado por alguma coisa que der errado e quanto menor seu cargo, mais chances de você ter seu corpo lesionado. Mais o que acontece é que nesse trâmite ninguém assume risco. (JOÃO).

O padrão é citado quase como um *checklist* para uso quando o trabalhador não seguir as regras. Quando perguntado acerca da colaboração do padrão para a prevenção de acidentes, Simão correlacionou a esses a um caráter de punição, citando a auditoria como um instrumento de checagem:

Ajuda, mas confesso que é mais pro lado punitivo da questão! Se eu errar já era! Então, assim eu não posso ter erro, a gente tem auditoria de PT, o técnico de segurança faz uma auditoria, fala onde a gente tá errando, conforme o padrão tal, que não sei o quê.

Uma última vertente a ser abordada, apresentada nas discussões, foi a punição do comportamento errado em contraponto ao incentivo do comportamento correto. A subnotificação foi citada como uma das consequências ruins de se premiar as unidades com bons números de segurança, já que para obter tais resultados, as pessoas deixavam de formalizar acidentes que ocorriam. O trabalhador João cita que antigamente tinha recompensa para as plataformas que não tivessem ocorrências e, dessa forma, “Se sofria um pequeno acidente, para não perder ou para não ficar mal com os colegas, aí segurava a subnotificação” (JOÃO).

Contudo, ele acrescenta que também não se deve punir o comportamento indesejado. Para ele, os instrumentos usados no dia a dia, como a permissão de trabalho e as normas, devem ser utilizados com um caráter socioeducativo e não como método de punição. As pessoas acabam por ter medo das punições. Para o técnico, “é lógico que é melhor o cara perder o emprego do que perder a vida, (mas) as pessoas não tinham que perder nada!” (JOÃO).

Já o entrevistado José afirma que essas regras, orientações e padrões precisam existir, ser aplicadas de forma a dar o exemplo para todos, e que este processo de formação e reflexão é demorado e que não será realizado do dia para a noite, nem obrigando ou punindo os trabalhadores quando do seu descumprimento.

## 5.6 INCORPORAÇÃO DE PRÁTICAS SEGURAS E VALORIZAÇÃO DO CONHECIMENTO

Os trabalhadores entendem a necessidade da existência de normas e procedimentos e os veem como positivos na maioria das vezes. Todos afirmaram que compreendem o que é transmitido, em termos de conteúdos, e citam alguns pontos que precisam ser melhorados, como já aprofundados anteriormente. Eles demonstram o quanto diversas práticas de segurança estão tão arraigadas em suas vidas, que eles a levam para seu cotidiano para além das plataformas. O entrevistado Pedro cita que os próprios filhos notam essas práticas realizadas pelo pai: “Então, pra mim, eu trago pra dentro de casa. Aí eles falam: ‘Nossa pai, mas você tá ficando véio e enjoado né?’” O trabalhador ainda cita algumas atitudes que adota em casa, que aprendeu nas plataformas: “Limite de altura, não passar acima de 2 metros, equipamentos ligados, carregadores”.

Para ele, a atenção a estes pontos é importante em qualquer lugar, pois os acidentes não acontecem somente no ambiente de trabalho. O entrevistado Tadeu cita a necessidade de coerência em suas ações, já que “pra trocar uma lâmpada, não adianta você ter segurança numa unidade de petróleo e não ter segurança em casa”.

Contudo, a adoção destas práticas, para que se incorporassem na cultura das pessoas, foi sendo implementada aos poucos. O técnico João faz uma descrição de como era a realidade quando ele iniciou suas atividades no setor *offshore*:

O EPI era coisa de viado! Usar um capacete, um protetor auditivo, não era visto como masculinidade! No início, a gente não usava macacão, capacete. Sempre usou mais o óculos, a luva. A obrigatoriedade são muitas coisas que

vieram depois, até a década de 90 andava na área sem macacão, sem óculos; isso foi recente. Segurança é um aprendizado.

Algumas fotos do início da exploração de petróleo no Brasil mostram trabalhadores sem macacão, sem bota, às vezes até descalços, sem capacetes, usando somente camiseta, práticas estas impensáveis atualmente, mas que demonstram a evolução da incorporação de algumas ações voltadas à segurança.

Figura 6 – Trabalhadores de petróleo no final da década de 60



Fonte: CASTANHO; ALMEIDA; PAIXÃO, 2018.

São citadas também a forma como as regras foram implementadas, às vezes de forma paternalista, por meio da obrigatoriedade. Para os trabalhadores, eles é que precisam compreender a importância das práticas, como o uso do EPI. Para o técnico Paulo, até hoje existem indivíduos que cumprem as regras mesmo sem querer: “Tem pessoas que até hoje não gostam de usar a máscara! Tem pessoas que fazem sem acreditar mesmo!”

Os trabalhadores dizem que, num primeiro momento, se sentem resistentes, mas é com o tempo e com conversas que eles acabam se apropriando e percebendo os benefícios de tal atitude. Note-se a importância do diálogo e da comunicação para maturação e negociação das ações. Para a entrevista Alice:

Então, na minha cabeça é sempre o começo, a primeira informação sempre tem aquela restrição de ‘ah, eu vou fazer aqui na empresa porque é obrigado’ e depois com comunicação e com as conversas, vai virando hábito e acaba que o cara enxerga aquilo como realmente sendo necessário e ele se incomoda se não fizer.

Exemplos sobre o quão algumas práticas já fazem parte do cotidiano dos trabalhadores, que a entendem como benéfica, foram citados. Práticas estas presentes também em outros segmentos, conforme cita a técnica Maria:

Aquele pedreiro que trabalhava de chinelo e bermuda, aí começou a reclamar que ‘a bota incomoda o pé, vou ter que trabalhar de calça’, mas depois as pessoas foram vendo o benefício e aí começou as pessoas a ter outra visão.

Nota-se o quanto o contexto acaba por influenciar o comportamento dos trabalhadores, premissa essa encontrada nas teorias do desempenho humano e organizacional (GOMES, 2022). Não obstante, o campo da Saúde do Trabalhador vai estudar e analisar os processos de trabalho articulando-o as questões sociopolítico-econômicas.

Também foi referenciada a necessidade de se atentar para as culturas locais, que emergem em práticas distintas em cada plataforma. Ao se pensar em ações de segurança, a realidade local deve ser considerada. Em sua fala, o técnico João cita que:

Por um breve período eu fui pra unidade y. Então, tinha algumas coisas lá que não tinha na unidade X. Então, eu tive que me adequar ao trâmites, procedimentos, à cultura, [...] por um breve período, porque depois eu tive que voltar para a unidade X, tive que voltar a fazer como antes (risos).

Algumas problematizações já foram feitas nas seções anteriores, que refletiram principalmente em como a interação com as lideranças é uma mediação que impacta as atividades dos trabalhadores, que pode fazer com que eles tenham espaços de fala ou de silenciamento. Nesta seção, avalia-se quais outros elementos são necessários para a segurança. Se são necessários tempo, conversas e negociações, quais outros elementos positivos foram citados pelos participantes como importantes no processo de segurança?

Em sistemas sociotécnicos e de alto risco, como o das plataformas, a adoção de regras funciona até um determinado momento. Adicionar mais regras acaba por não ter mais efeitos, já que são necessárias soluções mais complexas para evitar acidentes. No livro *Nova Visão de Segurança no Trabalho* (2022) é trazido o conceito de acidentes em ambientes complexos:

Acidentes não são eventos esporádicos, mas sim saídas normais de nossos sistemas, causados não por componentes defeituosos, mas em vez disso, pela interação imprevista e pelo forte acoplamento de componentes operando normalmente em sistemas sociotécnicos complexos (BRUNO, 2022, p. 98).

Ou seja, amplia-se a visão sobre o que ocasiona um acidente inserindo o fator da complexidade ao processo.

A valorização da aprendizagem contínua e o respeito aos especialistas, no qual “As decisões críticas ou complexas são tomadas por pessoas que tenham mais conhecimento sobre

o problema, independente do cargo ou hierarquia” (GOMES, 2022, p.9) são alguns elementos inseridos nos estudos relacionados às organizações de alta confiabilidade. Esses conceitos dialogam com as falas dos trabalhadores, que discutem o papel do conhecimento e das experiências práticas para o manutenção de um ambiente seguro, como exemplificado na fala de Bartolomeu e de Tadeu:

Você vai executar a tarefa tendo prática e conhecimento, aí saí 100%. (BARTOLOMEU).

O pessoal da empresa tem muito, muito conhecimento sobre papel, mas ali na prática, aí fica mais difícil. Então, eles tão dando mais valor a essas pessoas que ajudam com informações né? Principalmente se essa pessoa tem bastante experiência. (TADEU).

Por essa perspectiva, há uma valorização dos conhecimentos do trabalhador que passa a atuar como quem colabora para a segurança, e é visto como solução, e não como problema, conceito este utilizado na nova visão de segurança, pautado, por exemplo, por Sidney Dekker, sem seu livro *Segurança Diferente* (GOMES, 2022).

Com essas experiências vividas, os sujeitos se percebem ganhando maturidade e mudando sua própria percepção sobre segurança, pautada não só nos conteúdos formais adquiridos, como os cursos, como também nas experiências do dia a dia. Ou seja, há uma valorização das experiências, tanto dos trabalhadores quanto das empresas, princípio este relacionado às organizações de alta confiabilidade, citados anteriormente.

Quanto às experiências, elas têm potencial de entregar aprendizado, sendo que ter vivido situações reais de emergência é relatado como uma experiência significativa. Os participantes citam a importância de contar aos colegas os relatos dessas vivências, para conscientização dos demais profissionais. Contudo, é preciso zelar para que eles não sejam estigmatizados, quando de seu relato sobre algum acidente. A experiência é citada como fator importante, sendo que os acidentes podem ocorrer tanto pela falta quanto pelo excesso de experiências e conhecimento do trabalhador, conforme cita a técnica Alice:

Acho que é por isso; pode existir também por falta de experiência ou por que o cara tem muita experiência naquilo, ele negligenciar alguma fase que ele deveria fazer, apostando no ‘eu sempre fiz isso assim e nunca deu nada’.

Nota-se uma preocupação dos profissionais mais antigos com os trabalhadores que ainda não têm muita experiência:

Tem gente que chega cru, então eles ficam esperando uma força de quem já tá ali há mais tempo! Nesse ramo, eles dependem muito dessas pessoas que já têm experiência tipo, vamo dizer assim, pra ele não sofrer um acidente (TADEU).

Para a técnica Maria, os mais novos recebem bem esse acolhimento: “Esses vídeos de acidentes, esses cursos ajudam bastante e muitos dão ouvidos a histórias dos mais antigos do que acontece e vão botando em prática vendo o risco que tem”. O técnico entrevistado Simão relata sua experiência pessoal e o quanto essas ações são importantes:

Eu entrei na empresa eu tinha 20 anos de idade, eu acho que a questão da minha idade, de quando eu entrei, fez total diferença na questão de segurança; a gente é muito solto, a gente não tem essa responsabilidade ainda.

As práticas já existentes das reuniões, palestras, DDSs foram avaliadas como boas para alcançar pessoas que não estejam integradas ao grupo ou que sejam mais novas ou menos experientes. Uma outra possibilidade de se obter conhecimento e aprender é por meio da observação do trabalho dos demais colegas, que são distinguidos pelos seus conhecimentos técnicos. Essas falas dos trabalhadores corroboram os conceitos discutidos no livro “Nova Visões de Segurança no Trabalho (2022), no qual se compreende o contexto do ambiente de trabalho como influenciável do comportamento humano e entende a aprendizagem como imprescindível para a segurança. Valorizar a experiência, os *experts* e aprender com eles é primordial, criando ambientes de aprendizagem contínua, e não só quando os acidentes ocorrem (GOMES, 2022).

## 5.7 ARTICULAÇÕES ENTRE A PRODUÇÃO DE SENTIDOS, RESULTADOS ENCONTRADOS E NOVOS CAMINHOS

Para articularmos as falas acerca desses entendimentos sobre segurança com o que foi apresentado nas outras seções, faremos um recorrido das ideias principais dos trabalhadores. Eles trouxeram falas relacionadas ao impacto do ambiente em suas atividades.

Retomamos então o impacto do ambiente *offshore*, com o confinamento, os estados de alerta, o afastamento dos familiares, a rotina muitas vezes sobrecarregada, entre outros, que demonstram o quão o contexto pode impactar este trabalhador, tanto fisicamente, pelo cansaço, sono, como psicologicamente, como também por saudade, apreensão, preocupação, que são fatores estressores para a saúde e segurança desses sujeitos.

De posse de como os entrevistados enxergam o que é segurança, indagou-se sobre as causas dos acidentes. Os resultados se dividiram em dois eixos: os que trazem uma responsabilização para o próprio indivíduo pela ocorrência destes e outro que desvela outras

possibilidades, como a falta de entendimento da realidade *offshore* por quem está em terra, rotatividade, questões de integridade das instalações e outros.

Dentro das três óticas categorizadas sobre os sentidos de segurança, verificou-se que os trabalhadores a reconhecem como algo importante; que ela serve para protegê-los, ilustrado nas falas de preocupação com sua integridade física e saúde mental. Ela foi relacionada diretamente aos acidentes e, também, às questões comportamentais do trabalhador, que precisa seguir regras, avaliar o ambiente e zelar pelos seus colegas. Há um protagonismo dos sujeitos, mais ligado à sua proteção do que à promoção da saúde e de segurança destes. A dimensão de conhecimento apareceu menos ligada aos conteúdos repassados e seus entendimentos, e mais próxima de um conhecimento operacional, enquanto etapas das atividades, que são trocados entre eles próprios. Por fim, verificou-se que a cultura do ambiente é importante para moldar as práticas desses trabalhadores.

Outros elementos foram citados como causa dos acidentes, como cansaço, pressa, decorrentes de muitas cobranças para execução em determinados prazos, falta de tempo, além da própria integridade do local e da atividade que, por si só, é de risco. Ou seja, os entrevistados elencam vários motivos pelos quais não seguem algumas orientações de segurança ou mesmo do porquê deixam de utilizar os equipamentos para sua própria proteção, mas permanecem atribuindo a si a culpa pelos acidentes. Verifica-se, assim, que o que mais trouxe elementos significativos para entender as mediações socioculturais que influenciavam o cenário estudado se concentram nas indagações a respeito do que é segurança e do porquê os acidentes ainda acontecem. Por meio das conversas, verificou-se que, com raras exceções, os trabalhadores se veem como responsáveis pelos acidentes, sentindo-se culpados. Além de sofrer danos a sua integridade, há referências de sanções e punições.

Percebe-se que essa cultura de culpa e responsabilização ainda está presente e nos discursos e práticas da organização. Nesta cultura, da velha visão de segurança, não só no ambiente estudado, mas na maioria das organizações, a falta de segurança decorre do comportamento de pessoas que, por meio de escolhas erradas, podem causar acidentes e devem, então, ser amplamente monitoradas (BRUNO, 2022). Nesta abordagem da segurança comportamental, ainda hegemônica na atualidade, os acidentes decorrem de comportamentos inseguros e imprudentes, no qual o trabalhador desrespeita as normas de segurança. Estas práticas acabam por influenciar também a “Maneira de pensar e agir das instituições” (SIMONELLI *et al.* 2016, p. 463).

Ou seja, o discurso, impregnado nas falas é de que o trabalhador é o problema para a segurança. Essa perspectiva faz com que eles acabem por acreditar e reproduzir estes discursos, deixando de calibrar o olhar para os demais fatores que podem contribuir para a prevenção de acidentes, que eles próprios citaram como relevantes.

Decorrentes dessa cultura da responsabilização e do medo, os trabalhadores relataram a utilização de equipamentos de proteção que atrapalham suas atividades somente por questões de atendimento às regras, atendem a pedidos, prazos e se expõem a riscos, executando atividades de forma contrária a que entendem como seguras, além de não ter atitudes que colaborem com a prevenção de acidentes, deixando de se expressar, em momentos nos quais o seu conhecimento seria fundamental. Não à toa, o espaço de comunicação preferido por unanimidade pelos entrevistados foi o domingão de segurança, percebido como um espaço no qual o diálogo e a escuta são mais valorizados e os sujeitos se sentem autorizados a se expressar.

Dentro dessa cultura que culpabiliza, só restam às práticas de comunicação uma abordagem comportamental, pautada na crença de que transferir conteúdos e prescrever atitudes corretas seriam relevantes para engajamento dos trabalhadores. Simonelli *et al.* (2016), refletindo sobre a influência de práticas de segurança comportamental nos modelos de prevenção de acidentes no trabalho, sugerem que essa visão de acidentes (baseada na falha dos trabalhadores por comportamentos errôneos) é fortalecida por meio das ações educativas e de treinamento, e que um dos perigos dessa abordagem é que os trabalhadores acreditem que os acidentes ocorrem por causa de seus comportamentos, citando esta como uma lógica perversa, e que foi encontrado no ambiente estudado, em algum nível. No artigo de Simonelli, também se faz referência a todo um mercado de segurança comportamental relacionado a programas e cursos que são comercializados, além da implantação de outros programas que reforçam essa lógica da culpabilização. (SIMONELLI *et al.*, 2016). O que se percebeu é que a comunicação acaba por ser utilizada para reforçar a cultura vigente, pautada na segurança comportamental, no qual o próprio trabalhador se responsabiliza e se culpa.

Em relação à comunicação, foram mapeados os canais e ferramentas utilizados no que tange à segurança, a fim de se entender como se dava o consumo dos discursos circulantes produzidos neste ambiente por diversos atores. Verificou-se uma gama imensa de ferramentas utilizadas para tal fim, desde canais e mídias virtuais quanto as físicas, *offline*. Por causa da natureza da atividade, que deve ser realizada na área operacional, verificou-se que há questões de acesso importantes aos veículos utilizados, sendo as mídias impressas preferidas pelos

trabalhadores, principalmente os indiretos. O grande volume de informações se apresentou como um fator negativo, o que pode ter sido influenciado pelo cenário externo, no qual não só as plataformas de petróleo, mas o mundo passava pela pandemia de Covid-19, ao lado de uma infodemia de informações.

Os profissionais demonstram que compreendem as informações e conteúdos veiculados e sugeriram novas abordagens para se tratar destes temas, como uso do humor, música, atividades lúdicas e distribuição de brindes. Eles deram pistas de que todas as ações, até as mais simples, podem ser úteis para a melhoria da segurança, desde que sejam realizadas de forma genuína, com preocupação real com os trabalhadores, mais do que sua realização para cumprimento de auditorias ou outros requisitos, por exemplo.

No entanto, ainda que existam essa infinidade de canais e ferramentas para a comunicação de segurança, a comunicação dialógica, por meio das reuniões intituladas ‘sabadões’ e ‘domingões de segurança’ foi unanimidade, em termos de preferência, para os profissionais. Todos citaram esses encontros como um espaço no qual era possível trocar ideias, esclarecer informações ou obter outros conteúdos entendidos como relevantes, no qual eles, independentemente de serem trabalhadores diretos ou indiretos, homens ou mulheres, tinham espaço para se expressar. Infere-se que as relações de poder existentes se abrandem nestes momentos, inserindo os trabalhadores em um novo local de fala e de poder e, neste novo local, poder ser agentes que constroem segurança.

Dessa forma, é necessário desviar o olhar das campanhas de comunicação para entender quais outras influências ocorrem para contribuir com a segurança do trabalhador. Não se trata de obter informações ou em como utilizar os canais de comunicação. Os trabalhadores das plataformas de petróleo da Bacia de Campos demonstraram que não lhes falta informação e conteúdo, e que estes são compreendidos. Uma questão central apresentada perpassa pela mediação sociopolítica, no qual as relações de poder acabam por não dar condições iguais de fala, na qual os indivíduos não são vistos e compreendidos em seus contextos e suas necessidades. Elas se mostraram presentes e materializadas por termos como hierarquia, responsabilização e até mesmo na descrição do local aos quais os terceirizados fazem parte dentro das suas interpelações. Guida, Figueiredo e Hennington (2020b) relatam que, na indústria do petróleo e gás, os acidentes e óbitos acontecem em maior parte com os trabalhadores terceirizados nas plataformas. Figueiredo (2012) relata o processo de precarização ocorrido com a terceirização de algumas atividades do setor. Ainda que haja tentativas contratuais para que seus direitos sejam garantidos, a pesquisa ainda encontrou falas

que demonstram um local mais periférico destes trabalhadores no que tange ao seu poder de interlocução.

Dentro deste universo das interrelações, no qual por meio de realidades distintas há a produção de novas realidades, num processo de apropriação e ressignificação, no qual emergem os sentidos (ARAÚJO, 2009), os líderes foram citados como importantes em quase todos os momentos e práticas do trabalhador, descortinando-se uma mediação sociopolítica, do líder com os demais trabalhadores e todas as relações de poder implícitas e explícitas destas trocas. O bom relacionamento e a ambiência se mostraram importantes para a prevenção de acidentes. Para os sujeitos, a liderança tem papel fundamental, pois é ela que detém o poder para abrir espaços de diálogo e de autorização das expressões, que escutem e viabilizam as necessidades dos trabalhadores e negociem outras soluções de segurança viáveis. Percebe-se assim um poder, conferido à liderança, capaz de autorizar espaços mais dialógicos, que atravessam os processos de produção de sentidos negociados nas plataformas de petróleo da Bacia de Campos. Distingue-se, assim, o líder daquela abordagem transferencista referenciada por Larkin e Larkin (2012) no qual o líder, na figura do supervisor, é visto como um canal de comunicação, a “bala de prata” para ensinar os trabalhadores e lhes repassar os mais diversos conteúdos.

As boas relações com os líderes também são um indício de que, com sua aproximação com os demais trabalhadores, se constroem vínculos de confiança que permitem ao trabalhador falar, discordar e propor novas soluções. Importante então formar líderes que materializem no cotidiano essa nova visão de segurança trazida por estudiosos como Charles Perrow, Erik Hollnagel e Sidney Dekker (GOMES, 2022). Que refutem visões dominantes dos acidentes, com foco unicausal (AEROSA; DYWER, 2010; OLIVEIRA, 2001), para que empoderem os trabalhadores para atuar como fator de segurança nas soluções diárias que são criadas nestes sistemas de alta complexidade, no qual as regras e procedimentos não são suficientes por si só.

Dessa forma, ao invés de se criar campanhas para prescrever comportamentos, deve-se sensibilizar os líderes do seu papel, para criar espaços mais dialógicos e de aprendizado, sem foco na culpabilização e erros. Urge repensar a cultura ainda presente, e esta passa por observar as relações de poder e como se desenham as práticas, principalmente das lideranças. A partir de uma comunicação que não silencia, mas abre espaços de expressão, possibilita-se construir caminhos para uma cultura de segurança e prevenção de acidentes.

Para se contrapor a esta lógica, trouxemos a abordagem de empresas compreendidas como Organizações de Alta Confiabilidade. Navarro (2011), em sua dissertação de mestrado, discute algumas de suas características. Ele cita que estas organizações, ainda que com um sistema complexo de funcionamento, possuem sistemas de larga escala com níveis altíssimos de segurança e produtividade. Uma de suas características é o incentivo, de forma sistematizada, para que os funcionários reconheçam suas falhas, no qual “Se verifica o prêmio aos funcionários que conseguem melhor balancear o alcance das metas de produção com objetivos de operação em segurança estabelecidos pela organização” (NAVARRO, 2011, p. 60). Uma outra característica destas organizações, citada pelo autor, é o encorajamento para a expressão dos trabalhadores, para que pensem de forma coletiva para a solução dos problemas. Esse mecanismo que possibilita uma comunicação franca entre os sujeitos é oposto ao ambiente no qual há prevalência do medo de reconhecer possíveis falhas e de suas consequências. O objetivo não é o de aprofundar nestas organizações, mas oferecer um contraponto em termos de práticas e caminhos possíveis.

Temos também como possibilidades de caminhos os conceitos discutidos no livro *Nova Visões de Segurança no Trabalho* (2022), no qual se compreende o contexto do ambiente de trabalho como influenciável do comportamento humano e entende a aprendizagem como imprescindível para a segurança. Valorizar a experiência, os *experts* e aprender com eles é primordial, criando ambientes de aprendizagem contínua, e não só quando os acidentes ocorrem (GOMES, 2022).

No que tange a novas possibilidades de comunicação nas plataformas, a única prática que se destacou das demais, recordada de forma espontânea pela maioria dos entrevistados, foi uma campanha que convidava os trabalhadores a zelarem pelos seus colegas durante a sua jornada. A prática foi citada como exemplar quando do seu início, por ser reconhecida como oriunda dos trabalhadores, que tinham uma preocupação genuína com a segurança e com os outros. À medida que ela foi apropriada pela organização, passou a adotar mais um caráter punitivo, conforme relato do trabalhador, já que no caso de um acidente com seu colega, ele poderia ser responsabilizado. Infere-se que o reconhecimento dado pelos trabalhadores a ela esteja no fato da alteração da lógica de produção pautada, desta vez, muito mais na perspectiva dos sujeitos, que num mercado simbólico de comunicação, ocupam muitas vezes posições periféricas e, desta vez, tiveram um maior empoderamento.

Trazendo olhares de outros estudos como contribuição, temos ainda, no campo da saúde, os exemplos das campanhas de HIV/Aids, que há tempos se distanciaram dessa

abordagem de prescritiva e comportamental. Neste novo paradigma, se consideram o contexto dos indivíduos e as determinantes socioculturais que os influenciam. E são esses contextos que são compreendidos para que se saia dos conceitos de ‘comportamento de risco’, ‘grupo de risco’, focados no comportamento e se chegue nos conceitos de vulnerabilidade social. Ter determinadas condutas, como o uso de preservativos não é somente escolha dos sujeitos e, por conseguinte, não devem ser culpabilizadas e nem julgadas. Dentro dessas novas problematizações, indica-se que não se considere o sujeito somente como consumidor dos materiais que são produzidos, pela perspectiva dos conhecimentos que não problematizem sua realidade, mas se caminhe para considerar os indivíduos como sujeito-cidadãos, no qual se produzam discursos e materiais cujas propostas sejam negociadas e não impostas. Sujeito este que também pensa, que tem direitos e deveres. (PAIVA; PERES; BLESSA, 2002).

A partir das entrevistas com os trabalhadores, verificou-se a existência de discursos que culpabilizam o trabalhador, muitas vezes atribuídos a eles próprios. Nesta cultura de responsabilização, nota-se a existência de uma comunicação com caráter comportamental, ao invés de uma que possibilite espaços e canais mais dialógicos, como os valorizados nas organizações de alta confiabilidade, que encorajam o trabalhador a assumir seus erros, garantindo que não sejam punidos. Para ampliar a discussão, perpassou-se também pela trajetória das campanhas de HIV/Aids, que alterando uma abordagem comportamental e de culpabilização para uma que levasse em conta elementos sociais envolvidos, mostrou-se com resultados muito mais expressivos. De maneira análoga, é necessário mudar as abordagens das práticas de comunicação e segurança, mas, que na verdade, perpassem por uma mudança da cultura existente, para que todas as práticas sejam materializadas em uma cultura mais dialógica e de valorização do trabalhador.

## CONCLUSÃO

Diante do cenário sociotécnico complexo e de alto risco das plataformas de petróleo, esta pesquisa buscou entender como se configuravam produção de sentidos dos trabalhadores embarcados, sob a perspectiva das mediações socioculturais propostas no mapa metodológico de Jesús Martín-Barbero.

A hipótese trabalhada foi a de que são os elementos da cultura e do ambiente organizacional que influenciam a comunicação, para que este seja mais um elemento que contribua para a segurança do trabalhador. Direcionada por esta hipótese, foi se a campo num movimento de escuta aos trabalhadores e, ao longo das entrevistas, os participantes elaboraram suas concepções de segurança; refletiram sobre o imbricamento desta no processo de comunicação, avaliando suas estratégias, formatos, possibilidades; citaram uma campanha de comunicação específica de forma sistemática; discutiram o papel da liderança e suas inter-relações com os trabalhadores na produção de práticas seguras bem como a relação entre os trabalhadores diretos e indiretos, e as relações de poder que as atravessavam; pinçaram elementos presentes nas relações de gênero e descreveram como a pandemia de Covid-19 teve impacto significativo em suas atividades.

A partir da sistematização e análise dos dados, verificou-se a existência de múltiplas ações nas plataformas de petróleo na Bacia de Campos, que são realizadas para a prevenção de acidentes. Desde normas, procedimentos e padrões, até reuniões, palestras, DDSMS, processos robustos de planejamento de atividades, emissões de permissão de trabalho, exigências de uso de EPI, cursos, entre outros. De forma geral, os trabalhadores têm uma percepção positiva sobre estas práticas, já incorporadas à cultura dos sujeitos e disseminadas entre os colegas de trabalho e com os novatos.

À luz dessas reflexões, é possível afirmar que os sentidos produzidos pelos trabalhadores ainda são embasados numa crença de culpabilização e responsabilização individual e que as relações de poder existentes acabam por situar num lugar periférico alguns grupos e suas vozes, como a dos trabalhadores terceirizados. Verifica-se também que os canais de comunicação voltados para a segurança preferidos pelos sujeitos são as reuniões semanais (sabadões / domingões), espaços nos quais eles se sentem autorizados a se expressar e considerados em suas realidades. Dentre as ações de segurança mais citadas, a que obteve maior relevância foi uma que integrou à realidade do trabalhador, desde sua elaboração, tendo, portanto, maior reconhecimento entre os indivíduos.

Conclui-se então, que ainda existe uma cultura de responsabilização do trabalhador nas plataformas de petróleo na Bacia de Campos, que se materializa nas práticas e ações focadas no comportamento dos sujeitos. A cultura acaba por influenciar as práticas, confirmando a hipótese de que a cultura presente influencia nas práticas de comunicação, uma vez que é por meio desta que os conhecimentos são reconhecidos e espaços de fala e diálogo são criados, aumentando os vínculos de confiança entre os trabalhadores, que podem trocar práticas e sugestões de melhorias, melhorando a própria convivência, neste espaço no qual o confinamento já traz diversas implicações.

Desta forma, não basta somente produzir ações, campanhas e outras que reflitam esse paradigma comportamental no qual o trabalhador é o problema. É necessário sair da produção de materiais que são pautados somente na transferência de informações, no qual segurança se dá somente no consumo destes. Nestas reflexões, os trabalhadores nos deram pistas do caminho a seguir, que passa muito menos por inundá-los de informações, regras e orientações, e mais pelo seu empoderamento, consideração de sua realidade e conhecimento, em espaços de diálogo no qual suas vozes possam ser escutadas, sem punições.

O estudo contribui para os campos de comunicação, trabalho, segurança e saúde por adentrar e descrever, de forma mais profunda, o universo das plataformas de petróleo, no qual é difícil o acesso. Com essa descrição, quase como uma fotografia de como se processam as ações de comunicação e demais práticas, pela perspectiva do trabalhador, e não de quem as produz, tem-se um material rico para incrementar novos estudos. O estudo também contribui com a análise não dos materiais que são produzidos sobre segurança, mas traz o olhar do próprio entrevistado sobre essas ações, sob uma nova perspectiva de pesquisa, colaborando também com as práticas do mercado, que pode se apropriar desta reflexão e reavaliar suas ações e repensar os seus fazeres.

Diversos desafios podem ser traçados a partir deste estudo, no tange a novas pesquisas no campo. A partir deste entendimento, é necessário ir além de ações focadas no comportamento. Podem existir novos estudos para ampliar as possibilidades de uma comunicação mais dialógica, que empoderem novas vozes no mercado simbólico dos discursos, que caminhem junto com a mudança de cultura necessárias neste contexto. Os estudos de como as organizações de alta confiabilidade se comunicam, ou mesmo a escuta de seus trabalhadores pode ser um bom ponto de partida.

Diversas limitações se impuseram na construção desta pesquisa e, dessa forma, outros estudos podem complementar algumas de suas lacunas. A partir da escuta dos pontos de vista

dos trabalhadores realizada, podem-se escutar as lideranças que trabalham nas plataformas, que foram descritas como fundamentais na relação com os demais indivíduos e, dessa forma, se tracem novas reflexões que podem colaborar com o estudo. Pode-se também analisar os próprios materiais de comunicação relacionados à segurança e saúde, avaliar seus discursos e acrescentar essas análises às já encontradas neste ou em outros estudos, entre outros possíveis. Até que nenhum trabalhador tenha sua vida perdida ou mutilada, todos os estudos que contribuam para a promoção da vida serão necessários. Esta pesquisa pretendeu colaborar dentro destes campos para que se ampliem ainda mais estas reflexões, sempre pautadas na promoção da saúde e segurança destes trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, A. A. de. Institutos de aposentadoria e pensões. **FGV/CPDOC**. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/institutos-de-aposentadoria-e-pensoes>. Acesso em: 8 fev. 2021.
- ACIDENTES de trabalho no Brasil: quais são as áreas com maiores riscos? **Conect**. Rio de Janeiro: Connect, 18 maio 2017. Disponível em: <https://conect.online/blog/acidentes-de-trabalho-no-brasil-quais-sao-as-areas-com-maiores-riscos/>. Acesso em: 3 out. 2019.
- AEROSA, J.; DWYER, T. Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. Configurações. Trabalho e Não Trabalho: valor e (in)visibilidade. **Revista de Ciências Sociais**, [S.l.], n. 7, p. 107-128, 2010. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/213>. Acesso em: 15 jan. 2021.
- AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS (Brasil). **Exploração e produção de óleo e gás**. [Brasília, DF?]: ANP, [2019?]. Disponível em: <http://www.anp.gov.br/exploracao-e-producao-de-oleo-e-gas>. Acesso em: 4 out. 2019.
- ALVAREZ, D; FIGUEIREDO, M; ROTENBERG, L. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas *offshore* da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Rev. bras. Saúde ocupacional**. São Paulo. v. 35, n. 122, p. 201-216, dez. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200004&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 9 maio 2021.
- ARAÚJO, I. S; CARDOSO, J. M.; MURTINHO, R. A Comunicação no Sistema Único de Saúde: cenários e tendências. **Revista Latinoamericana de Ciências de la Comunicación**, São Paulo, ano 6, n. 10, p.104-115, 1.o sem. 2009. Disponível em: <https://saudeamanha.fiocruz.br/wp-content/uploads/2017/03/A-Comunicac%CC%A7a%CC%83o-no-sistema-de-Sau%CC%81de-cena%CC%81rios-e-tende%CC%82ncias.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2021.
- ARAÚJO, I. S. Contextos, mediações e redução de sentidos: uma abordagem conceitual e metodológica em comunicação e saúde. **RECIIS – R. Eletr. de Com. Inf. Inov. Saúde**. Rio de Janeiro, v.3, n.3, p.42-50, set., 2009. Disponível em: [https://www.brapci.inf.br/\\_repositorio/2015/12/pdf\\_26ad33a296\\_0000018191.pdf](https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2015/12/pdf_26ad33a296_0000018191.pdf). Acesso em: 20 jun. 2022.
- ARAÚJO, I. S; CARDOSO, J.M. **Comunicação e Saúde**. (E-book Kindle). Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007. Temas em saúde collection. ISBN 978-7541-309-8.
- ARAÚJO, I. S. Comunicação e Saúde: uma interface e seus contextos. *In*. MONTAGNER, M. A; MONTAGNER, M. I. **Manual de saúde coletiva**. Rio de Janeiro: CRV, 2018. p.159-192.
- ARAÚJO, I. S. Comunicação, Saúde e Cidadania no Brasil. *In*: GISELA, G.; FELIPPI, A. (Org.). **Comunicação, Desenvolvimento e Sustentabilidade**. Covilhã, Portugal: Livros Labcom Books, 2014, v. II, p. 111-122).

BATALHA, E. **Serviço Nacional de Educação Sanitária - o estreito vínculo entre educação e saúde**. Rio de Janeiro: INVIVO/FIOCRUZ, 2007. Disponível em: <http://www.invivo.fiocruz.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=922&sid=7>. Acesso em: 6 mar. 2021.

BOURDIEU, P. **A miséria do mundo**. 8 ed. Petrópolis: Vozes, 2011. 747 p.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados. **SmartLab: Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho**. [S.l.]: SMARTLAB, c2020. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRUNO, J. C. A nova visão na prática. In: GOMES, P.; MENEZES, G.; RIBEIRO, H. **Nova Visão de Segurança no Trabalho: um olhar brasileiro** São Paulo: Nelpa, 2022, p.81-107. E-book Kindle.

BUFFON, G; AGUIAR, J. L.; GODARTH, K. A. L. Maturidade da Cultura de Segurança no Trabalho: Aplicação do Modelo de Hudson em um Laticínio no Sudoeste do Paraná. **RAD - Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 20, n. 2, p.1-18, maio/ago. 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/34888/25399>. Acesso em: 8 fev. 2021.

CALVETE, C. S. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego. O mito de Sisífo ou Prometeu? **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, [S.l.], v. 3, n. 2, jul./dez. 2003. Disponível em: <file:///C:/Users/ut58/AppData/Local/Temp/128-Texto%20do%20artigo-492-3-10-20110516.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2021.

CANTUÁRIO, V. A. P. Isso é verdade? a infodemia da pandemia: considerações sobre a desinformação no combate à COVID-19. **Investigação Filosófica**, Macapá, v. 11, n. 2, p. 175-188, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/investigacaofilosofica/article/view/5934/pdf> *Investigação Filosófica* ISSN 2179-6742 2020. Acesso em: 10 jun. 2022.

CARVALHO, M. M. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. 2010. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: [https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/24229?locale=pt\\_BR](https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/24229?locale=pt_BR). Acesso em: 25 jan. 2021.

CASTANHO, L.; ALMEIDA, L.; PAIXÃO, M. O petróleo ainda é nosso? **Agência Universitária de Notícias**, São Paulo, 26 fev. 2018. Disponível em: <http://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2018/02/26/o-petroleo-ainda-e-nosso/#:~:text=%E2%80%9CFora%20essa%20import%C3%A2ncia%20energ%C3%A9tica%20o,cosm%C3%A9tico%20que%20a%20mulher%20usa>. Acesso em: 15 maio 2022.

COSTA, B. R. L. Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S.l.], v. 7, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649>. Acesso em: 9 jun. 2022.

DIA do trabalhador. *In: WIKIPEDIA: the free encyclopedia*. [San Francisco, CA: Wikimedia Foundation, c2022]. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Dia\\_do\\_Trabalhador](https://pt.wikipedia.org/wiki/Dia_do_Trabalhador) Acesso em: 23 jun. 2022.

DUARTE, J. Entrevista em profundidade. *In: DUARTE, J.; BARROS, A. (org.). Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 62-83.

ESCOSTEGUY, A. C. Notas para um estado da arte sobre os estudos brasileiros de recepção nos anos 90. *In: MACHADO, J; LEMOS, A; SÁ, S. (orgs.). Mídia*. Porto Alegre: Sulina, 2004. Disponível em: [http://www.compos.org.br/data/biblioteca\\_1024.PDF](http://www.compos.org.br/data/biblioteca_1024.PDF). Acesso em: 2 mai. 2021.

ESCOSTEGUY, A. C. D.; SIFUENTES, L. O mapa das mediações comunicativas da cultura: cartografando a pesquisa. *In: SACRAMENTO, I. (Org.). Mediações comunicativas da saúde*. Rio de Janeiro: Multifoco, 2017. p. 59-84.

FAUSTO NETO, A. Recepção e comunicação: a busca do sujeito. *In: SOUSA, M. W. (org.). Sujeito: o lado oculto do receptor*. São Paulo. Brasiliense, 1995. 1 reimp. 2009. p.13-38.

FÍGARO, R. **Comunicação e trabalho**: estudo de recepção: o mundo do trabalho como mediação da comunicação. São Paulo: A. Garibaldi, 2001.

FIGUEIREDO, M. **A face oculta do ouro negro**. Trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera da Bacia de Campos. 2. ed. Niterói: Eduff, 2012.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Semanas epidemiológicas 37 e 38: de 12 a 25 de setembro de 2021. **Boletim Observatório COVID-19**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: [https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/boletim\\_covid\\_2021-semanas\\_37-38.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/boletim_covid_2021-semanas_37-38.pdf) Acesso em: 15 mar. 2021.

FRANÇA; J. M. A nova visão na prática. *In: GOMES, P; MENEZES, G.; RIBEIRO, H. Nova Visão de Segurança no Trabalho: um olhar brasileiro* São Paulo: Nelpa, 2022, p.123-132. E-book Kindle.

FRANÇA, V. V; SIMÕES, P. G. **Curso básico de Teorias da Comunicação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2016. (Coleção biblioteca universitária).

FREITAS, C. M. *et al.* Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, p.117-130, jan.-fev., 2001. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2001000100012&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2001000100012&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 8 fev. 2021.

FUENTES GUTIÉRREZ, V.; GARCÍA DOMINGO, M.; LÓPEZ, M. A. Grupos de classe: grupos de whatsapp. análisis de las dinámicas comunicativas entre estudiantes universitarios. **Prisma Social**, [S.l.], v. 18, p.144-171, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353751820006>. Acesso em: 4 abr. 2021.

FUNDACENTRO. Institucional. [Brasília]: FUNDACENTRO, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/historia>. Acesso em: 10 fev. 2021.

GOMES, I. M. M. **Efeitos e Recepção**: a interpretação do processo receptivo em duas tradições de investigação sobre os media. Rio de Janeiro. E-papers Serviços Editoriais, 2004.

GOMES, P.; J. M. Prefácio. *In*: GOMES, P.; MENEZES, G.; RIBEIRO, H. **Nova Visão de Segurança no Trabalho**: um olhar brasileiro São Paulo: Nelpa, 2022, p.123-132. E-book Kindle.

GONÇALVES FILHO, A. P; ANDRADE, J. C. S; MARINHO, M. M. O. Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais. **Production**, São Paulo, v. 23, n. 1, p.178-188, jan/mar 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=396742051014>. Acesso em: 27 out. 2020.

GONÇALVES FILHO, A. P.; ANDRADE, J. C. S; MARINHO, M. M. O. Cultura e gestão de segurança no trabalho: uma proposta modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 205-220, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/15.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2021.

GUIDA, H. F. S; FIGUEIREDO, M. G; HENNINGTON, E. A. Acidentes de trabalho fatais em empresa brasileira de petróleo e gás: análise da política de saúde e segurança dos trabalhadores. **Ciênc. Saúde Coletiva** [online], [S.l.], v. 25, n. 5, p.1819-1828, maio 2020a. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020255.34942019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/jPCtHmTNY4xgTQ6KdRjFcvQ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 8 fev. 2021.

GUIDA, H. F. S; FIGUEIREDO, M. G; HENNINGTON, E. A. Perfil dos acidentes de trabalho fatais em empresa de petróleo no período de 2001 a 2016. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], [S.l.], v. 45, e31, 2020b. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000044718>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/QThQch8WWrxBHKnYsgLm8NB/?lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2021.

GUIMARÃES, R. M; BAPTISTA, R. C. Vigilância em saúde do trabalhador. *In*: GONDIM, G. M. M; CHRISTÓFARO, M. A. C; MIYASHIRO, G. M (org.). **Técnico de vigilância em saúde**: contexto e identidade. Rio de Janeiro: EPSJV, 2017. p. 275-300. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/39901>. Acesso em: 8 fev. 2021.

HASS, Sérgio. **O sofrimento psíquico do técnico de segurança do trabalho frente à organização do trabalho pós-fordista**. 2012. 112 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/250960>. Acesso em: 10 fev. 2021.

INAZAWA, F. K.; BAPTISTA, S. G. Modelo conceitual de comunicação da informação para estudos de interação informacional baseado em competências conversacionais em serviço de referência: **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 17, n. 1, jan./mar. 2012. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-99362012000100010](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362012000100010). Acesso em: 27 fev. 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua - PNAD contínua**: acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal Pnad contínua. [Rio de Janeiro]: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101794\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101794_informativo.pdf). Acesso em: 1 maio 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PETRÓLEO, GÁS E BIOCOMBUSTÍVEIS. **A relevância do Petróleo e Gás para o Brasil**. [Rio de Janeiro?]: EY Building a better working world, [2019]. Disponível em: <https://www.ibp.org.br/personalizado/uploads/2019/08/ey-relevancia-do-petroleo-brasil.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PETRÓLEO, GÁS E BIOCOMBUSTÍVEIS. **Participação de petróleo e derivados no valor exportado total**. [Rio de Janeiro]: IBP 2022. Disponível em: <https://www.ibp.org.br/observatorio-do-setor/snapshots/participacao-de-petroleo-e-derivados-no-valor-exportado-total/>. Acesso em: 9 jun. 2022.

JACKS, N.; MENEZES, D.; PIEDRAS, E. (coord.). **Meios e audiências**: a emergência dos estudos de recepção no Brasil. Porto Alegre: Sulina, 2008.

KELLY-SANTOS, A; ROZEMBERG, B. Estudo de recepção de impressos por trabalhadores da construção civil: um debate das relações entre saúde e trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 975-985, maio 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v22n5/10.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2021.

KELLY-SANTOS, A.; RIBEIRO, A. P. G; MONTEIRO, S. S. Comunicação na hanseníase: a recepção de materiais educativos por profissionais e usuários do Sistema Único de Saúde, no município do Rio de Janeiro, Brasil. **RECIIS – R. Eletr. de Com. Inf. Inov. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 4, dez. 2012. Disponível em: <https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/576>. Acesso em: 2 mar. 2021.

KUNSCH, M. M. M. K. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. São Paulo: Summus, 2003.

LAPA, R. P. **Segurança tem futuro**: higiene ocupacional: o que é e para que serve. São Paulo: Riskes, 2007. Disponível em: <https://segurancatemfuturo.com.br/index.php/2016/10/19/higiene-ocupacional-o-que-e-e-para-que-serve>. Acesso em: 10 fev. 2021.

LARKIN, T. J.; LARKIN, S. You Know Safety, But Admit It, You Don't Know Communication. **Larkin Communication**. [S.l.]: Larkin Communication Consulting, 2007. Disponível em: <http://www.larkin.biz/papers.php>. Acesso em: 25 out. 2020.

LARKIN, T. J; LARKIN, S. Usando a comunicação com supervisores para reduzir acidentes. **Larkin Communication**. [S.l.]: Larkin Communication Consulting, 2012. Disponível em: <http://www.larkin.biz/papers.php>. Acesso em: 25 out. 2020.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C. Discourse of the collective subject: social representations and communication interventions. **Texto & Contexto - Enfermagem** [online], [S.l.], v. 23, n. 2, p. 502-507, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072014000000014>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tce/a/wMKm98rhDgn7zsfvxnCqRvF/?lang=en&format=pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C. O sujeito coletivo que fala. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação** [online], [S.l.], v. 10, n. 20, p. 517-524, 2006. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1414-32832006000200017>. Epub 31 Ago 2012. Disponível em: . Acesso em: 4 maio 2022.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C.; MARQUES, M. C. da C. Discurso do sujeito coletivo, complexidade e auto-organização. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]., [S.l.], v. 14, n. 4, p. 1193-1204, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232009000400025>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/bLYcq4qWYBJnrfZzbVrZmJh/?lang=pt>. Acesso em: 9 jul. 2022.

LEITE, R. M. S. C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]., [S.l.], v. 14, n. 6, p. 2181-2189, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232009000600025>. Epub 04 Jan 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/NyWwSxr95HZz6qDW7sW5y9q/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 mar. 2021.

LOPES, M. I. V. A teoria barberiana da comunicação. **MATRIZES**, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 39-63, 2018. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v12i1p39-63>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/145750/139740>. Acesso em: 24 jun. 2022.

LOPES, M. I. V. Mediação e recepção. Algumas conexões teóricas e metodológicas nos estudos latino-americanos de comunicação. **MATRIZES**, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 65-80, 2014. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v8i1p65-80>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=143031143005>. Acesso em: 2 maio 2021.

MARIANO, I. A. R. **Águas profundas**: representações sociais do risco para profissionais que trabalham em plataformas de petróleo. 2019. 144 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências Humanas e Naturais, Universidade Federal do Espírito Santo, Espírito Santo, 2019.

MARTÍN-BARBERO, J. América Latina e os anos recente: o estudo da recepção em comunicação social. In: SOUZA, M. W. (org.). **Sujeito**: o lado oculto do receptor. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 39-70.

MARTÍN-BARBERO, J. Dos meios às mediações. **Revista USP**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 9-31, jan./abr., 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v12i1p9-31>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/145681/139737> Acesso em: 2 maio 2022.

MATTOS, U. F. M. **Higiene segurança do trabalho para engenharia de produção**. Rio de Janeiro, Elsevier: ABEPRO, 2011.

MEIRINHOS, M.; OSÓRIO, A. O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. **Eduser - Revista de Educação**, [S.l.], v. 2, n. 2, dec. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.34620/eduser.v2i2.24>. Disponível em: <https://www.eduser.ipb.pt/index.php/eduser/article/view/24>. Acesso em: 11 abr. 2021.

MENDES, J. M. R.; OLIVEIRA, P. A. B. Medicina do trabalho: o desafio da integralidade na atenção à saúde. In: VIEIRA, S. I. V. (Coord.). **Medicina básica do trabalho**. Curitiba: Gênese, 1995. v. 4.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 391-399, 1991. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2977.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2021.

MENDONÇA, M. L. Comunicação e cultura: um novo olhar. In: SOUSA, M. W. (org.). **Recepção mediática e espaço público: novos olhares**. São Paulo: Paulinas, 2006. p. 27-38. (Coleção pastoral da comunicação: teoria e prática. Série comunicação e cultura).

MONT'ALVERNE, C.; MITOZO, I. Muito além da mamadeira erótica: As notícias compartilhadas nas redes de apoio a presidenciáveis em grupos de WhatsApp, nas eleições brasileiras de 2018. In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM COMUNICAÇÃO E POLÍTICA, 8., 2019, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: UnB, 2019. Disponível em: [http://ctpol.unb.br/compolitica2019/GT4/gt4\\_Montalverne\\_Mitozo.pdf](http://ctpol.unb.br/compolitica2019/GT4/gt4_Montalverne_Mitozo.pdf). Acesso em 1 maio 2021.

NAVARRO, L. L. L. **Organizações de alta confiabilidade**: um estudo sobre suas características e princípios. 2011. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: [http://objdig.ufrj.br/60/teses/coppe\\_m/LeonardoLuizLimaNavarro.pdf](http://objdig.ufrj.br/60/teses/coppe_m/LeonardoLuizLimaNavarro.pdf) Acesso em: 5 maio 2022.

OCYAN. Desigualdade de gênero ainda é o grande desafio para mulheres que trabalham embarcadas na indústria do petróleo. **OCYAN**. [S.l.]: OCYAN, 30 out. 2021. Disponível em: <https://www.ocyan-sa.com/pt-br/pagina-release/desigualdade-de-genero-ainda-e-o-grande-desafio-para-mulheres-que-trabalham>. Acesso em: 28 maio 2022.

OLIVEIRA, J. C. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva [Online]**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 3-12, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200002>. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200002&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200002&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 12 fev. 2021.

OLIVEIRA, R. M. R. de. **A abordagem das lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – LER/DORT no Centro De Referência em Saúde do Trabalhador do Espírito Santo - CRST/ES**. 2001. 143 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/5091>. Acesso em: 10 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Entenda a infodemia e a desinformação na luta contra a COVID-19**: Kit de ferramentas de transformação digital. [S.l.]: Organización Panamericana de la Salud, c2020. 5 p. (Ferramentas de conhecimento; n. 9). Disponível em: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52054/Factsheet-Infodemic\\_por.pdf?sequence=16](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52054/Factsheet-Infodemic_por.pdf?sequence=16). Acesso em: 20 fev. 2022.

OROZCO, G. **La investigación de la Recepción y La Educación para los medios**: hacia una articulación pedagógica de las mediaciones en el proceso comunicativo. Santiago do Chile: CENECA/UNESCO, 1991. (Comunicação apresentada no Seminário La Educación para los medios de cara al 2000).

PAIVA, V.; PERES, C.; BLESSA, C. Jovens e adolescentes em tempos de Aids reflexões sobre uma década de trabalho de prevenção. **Psicologia USP** [online], São Paulo, v. 13, n. 1, p. 55-78, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000100004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psp/a/D8Gkh8gzYDqrPfDbNSpccpm/?lang=pt> Acesso em: 5 fev. 2022.

PUCCI, S.; BARRETO, R. A.; MARANHÃO, I. Confinamento em offshore. **Horizonte de la Ciencia**, [S.l.], v. 6, n. 11, p.113-121, dez. 2016. FE/UNCP. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/318874221\\_Confinamento\\_em\\_offshore](https://www.researchgate.net/publication/318874221_Confinamento_em_offshore). Acesso em: 11 abr. 2021.

RAMOS, M. C. P; PATRICIO, O. Educação e comunicação na prevenção, segurança e saúde no trabalho. In: RANGEL, M. L.; RAMOS, Natália (orgs.). **Comunicação e saúde, perspectivas contemporâneas**. Salvador: UFBA, 2017. p. 246-264.

RANGEL, M. L. Comunicação em vigilância sanitária. In: COSTA, E. A. (org.). **Vigilância Sanitária: temas para debate**. Salvador: EDUFBA, 2009. p.153-170. *E-book*. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/6bmrk/pdf/costa-9788523208813-09.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2021.

RANGEL, M. L. Comunicação no controle de risco à saúde e segurança na sociedade contemporânea: uma abordagem interdisciplinar. **Ciênc. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 12, p. 1375-1385, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/jYJ7vkS9Y6S6Kc6fb4FQKmw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 9 fev. 2021.

ROCHA, R. A nova visão na prática. In: GOMES, P.; MENEZES, G.; RIBEIRO, H. **Nova Visão de Segurança no Trabalho**: um olhar brasileiro. São Paulo: Nelpa, 2022, p. 37-42. *E-book Kindle*.

SACRAMENTO, I. (Org.). **Mediações comunicativas da saúde**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2017.

SANTOS, D. M. **Os discursos de risco como prática educativa no trabalho**: uma análise da campanha operação Caça Benzeno (1991-1994). 2019. 364 f. Dissertação (Mestrado em Informação e Comunicação em Saúde) - Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/39538> Acesso em: 8 fev. 2021.

SCHROEDER, C. S.; KLERIN, L. R. On-line focus group: uma possibilidade para a pesquisa qualitativa em administração. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.7 n.2, jan-jun, 2009. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1679-39512009000200010>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SEABRA, C. Mulheres ocupam função de comando nas plataformas em alto-mar: Machismo e equipamentos incompatíveis por porte físico ainda são obstáculos [Edição impressa]. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 8 jan. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/01/mulheres-ocupam-funcao-de-comando-nas-plataformas-em-alto-mar.shtml>. Acesso em: 29 maio 2022.

SEVÁ FILHO, A. O. 'Seguuura, peão!' Alertas sobre o risco técnico coletivo crescente na indústria petrolífera (Brasil, anos 90). In: FREITAS, C. M.; PORTO, M. F. S.; MACHADO, J. M. H., (orgs). **Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2000. pp. 169-196. DOI:10.747/9788575415085. Acesso: em 10 maio 2021.

SILVA, J. F. S. **Análise do processo de redução da precarização nas relações do trabalho flexível na indústria do petróleo**. 2007. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais, Universidade Estadual do Norte Fluminense, Campos dos Goytacazes. RJ, 2007. Disponível em: <https://uenf.br/posgraduacao/politicas-sociais/wp-content/uploads/sites/11/2015/06/JOSE-FERNANDO-DE-SOUZA-SILVA.pdf>. Acesso em: 9 maio 2021.

SIMONELLI, A. P. *et al.* Influência da segurança comportamental nas práticas e modelos de prevenção de acidentes do trabalho: revisão sistemática da literatura. **Saúde e Sociedade** [online]. [S.l.], v. 25, n. 2, p. 463-478, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902016147495>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/hfnxCvbyhV4KkyjXgqVpTcf/?lang=pt&format=pdf> Acesso em 15 jan. 2021.

SOUSA, M. W. A recepção sendo reinventada. In: SOUSA, M. W. (org.). **Recepção mediática e espaço público: novos olhares**. São Paulo. Paulinas, 2006. p. 13-26. (Coleção pastoral da comunicação: teoria e prática. Série comunicação e cultura).

SOUSA, M. W. Recepção e comunicação: a busca do sujeito. In: SOUSA, M. W. (org.). **Sujeito: o lado oculto do receptor**. São Paulo. Brasiliense, 1995. 1ª reimp. 2009. p.13-38.

SOUZA, A. A. Prevenção de acidentes e infortúnios do trabalho na pré-história e entre alguns povos de vida primitiva. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, [S.l.], v. 11, n. 43, p. 72-84, 1983.

THIRYJ-CHERQUES, Hermano Roberto. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, [S.l.], p.20-27, set. 2009. Disponível em: [http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista\\_PMKT\\_003\\_02.pdf](http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf). Acesso em: 4 abr. 2021.

ZANELLO, V. Masculinidades, cumplicidade e misoginia na casa dos homens: um estudo sobre os grupos de WhatsApp masculinos no Brasil. *In*: FERREIRA, L. (org.). **Gênero em perspectiva**. Curitiba: CRV, 2020. p. 79-102. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1OChKr6mTPFDsA0w7EhwgLd0UFrCNLPMF/view?usp=sharing><https://drive.google.com/file/d/1OChKr6mTPFDsA0w7EhwgLd0UFrCNLPMF/view?usp=sharing>. Acesso em: 1 maio 2021.

ZERMIANI, T. C. *et al.* Discourse of the Collective Subject and Content Analysis on qualitative approach in Health. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. e57310112098, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i1.12098. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/12098>. Acesso em: 9 maio 2022.

## APÊNDICE A - ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

**Idade:**

**Sexo:**

**Função exercida na plataforma:**

**Tempo de experiência de trabalho *offshore*:**

### **Dimensões conceituais:**

1. Qual é o seu trabalho e como desenvolve suas atividades?
2. O que é segurança para você? E dentro do seu trabalho? E fora dele?
3. A sua percepção sobre segurança mudou a partir do trabalho embarcado? Se sim, o que foi mais importante para essa percepção?
4. Na sua opinião, os procedimentos de segurança ajudam ou atrapalham o seu trabalho?
5. Você acha que são adequadas as formas como os procedimentos de segurança são comunicados? A forma importa? Interfere? Você entende todas as recomendações e procedimentos? Como esses procedimentos deveriam ser realizados?
6. Você já executou algum serviço/trabalho de uma maneira diferente do que constava numa orientação formal, e considerou essa forma mais adequada?
7. Você acha que são valorizados os conhecimentos práticos dos trabalhadores operacionais a ponto de usá-los como referência para os demais profissionais?
8. Como esse conhecimento poderia ser utilizado para as questões de segurança do próprio trabalhador?
9. O que, na sua opinião, seria mais decisivo em influenciar uma mudança de comportamento do trabalhador *offshore* em relação atitudes e hábitos seguros no trabalho a bordo?
10. Quais temas seriam importantes serem trazidos para discussão no seu trabalho para trazer mais segurança em suas atividades? Qual seria a melhor maneira deles serem trabalhados? Por quem?
11. E em relação as campanhas, As campanhas de comunicação sobre segurança de alguma forma te fazem mudar de atitude?
12. Após apresentar uma campanha escolhida a partir do recorte da pesquisa, perguntar para os trabalhadores o que do que eles veem ali que faz sentido e é importante para eles quando se trata de segurança (é a forma, os desenhos, é quem conversa com eles sobre o assunto, etc).

13. Indagar se eles conseguem entender o porquê de dos trabalhadores continuarem se acidentando mesmo com tantas ações sendo realizadas?

**Dimensões práticas:**

14. Quais práticas e ações eles lembram, que foram importantes e que eles percebem que colaboraram ou podem colaborar para diminuir os acidentes? Por quê?
15. Quais campanhas são levadas para o cotidiano, em conversas, no compartilhamento para os colegas, para a família ou amigos?
16. Quais jargões/motes são usados de campanhas antigas; alguma dessas ações já virou meme, piada, chacota ou exemplo??? Porquê?
17. Eles se recordam de alguma campanha começou sendo realizada pelos próprios trabalhadores e depois virou campanha para todo mundo?
18. Na visão dos trabalhadores, o que realmente funciona na prática para melhorar a segurança deles e das instalações? São murais, o site interno, o DDSMS, o vídeo ou outros e por que essas formas são importantes para eles? A linguagem é difícil ou fácil de compreender?
19. Os trabalhadores seguem as orientações tratadas nas campanhas porque tem caráter normativo ou realmente conversam com o que eles acreditam?
20. Como que você acha que o relacionamento com seus colegas e com liderança a bordo influencia nos hábitos de segurança? Você fala com eles sobre o risco?
21. Verificar quais outros elementos eles percebem, pra além das ações de comunicação relacionadas a discussão (outros atores, como liderança ou colegas, grau de confiança nos seus pares, dificuldade de cumprimento das orientações ou outros que podem influenciar nas suas ações e que levem a práticas mais seguras e que não tenham sido conversados.

## **APÊNDICE B - REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (RCLE)**

Olá! Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “A produção de sentidos em segurança pelos trabalhadores de plataformas de petróleo e suas interfaces com campanhas de Comunicação: um estudo de recepção”. O estudo é coordenado por Silvia Alves de Sousa, aluna do mestrado do Programa de Pós-Graduação do Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde (PPGICS) do Instituto de Comunicação Científica e Tecnológica em Saúde (ICICT) da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). É orientada pelo professor Dr. Igor Sacramento, coordenador deste programa de Pós-Graduação, nesta instituição.

O objetivo da pesquisa é analisar como é o processo pelos quais os trabalhadores de plataformas de petróleo elaboram, trocam, organizam, negociam e trazem para sua vida os significados sobre segurança e saúde, produzidos na relação do seu trabalho, a partir das reflexões trazidas pelas campanhas e ações de comunicação voltadas para este assunto. Você está sendo convidado por fazer parte deste universo dos trabalhadores embarcados em plataformas de petróleo, que vivenciam o regime de confinamento e dessa forma, poderá contribuir com suas experiências.

Sua adesão à pesquisa é voluntária e caso aceite em participar, serão acordados os melhores dias e horários para a realização da mesma. Sua participação acontecerá em dois momentos: o primeiro será uma conversa, em forma de entrevista individual, para falarmos do trabalho, segurança e comunicação no seu cotidiano. Depois desta entrevista, será realizada uma conversa junto a outros participantes, chamado grupo de discussão, para discutirmos as questões e temas que mais apareceram nas conversas individuais. O objetivo é entender essa construção de sentidos no coletivo, as visões que aparecem e são compartilhadas coletivamente. Cada participação deverá ter por volta de duas horas de duração no máximo, e acontecerá em ambiente virtual (WhatsApp, ou outra ferramenta correspondente de acordo com a tecnologia vigente, a ser combinado com você), ou seja, não haverá encontro presencial nestas conversas. Você tem o direito de conhecer os tópicos que serão abordados antes de responder as perguntas, para decidir sua participação. A pesquisa será feita online em respeito ao distanciamento social durante a pandemia do Coronavírus.

Um dos riscos possíveis de sua participação é a falta de tratamento correto, seguro e confidencial dos dados gerados e informações discutidas, também possíveis pelo uso de

plataformas virtuais. Para diminuirmos este risco, é assegurado o sigilo de sua identidade e de sua participação. As entrevistas e grupos focais serão gravados mediante seu consentimento, por meio da formalização de sua concordância em participar, que se dará por meio do envio digital do termo de consentimento e leitura síncrona em conjunto com você. Ao dar o seu consentimento, você concorda em participar das duas etapas da pesquisa (entrevista individual e grupo focal).

Somente os pesquisadores terão acesso às gravações. As informações que você oferecer sobre sua experiência serão usadas estritamente para fins de pesquisa. Todo o material coletado permanecerá guardado, sob responsabilidade da coordenadora da pesquisa, e não será repassado, em nenhuma hipótese, para qualquer tipo de identificação pessoal. Qualquer trecho de fala utilizada, terá sua identidade resguardada, nomes trocados, a fim de que você tenha tranquilidade em suas colocações. As gravações dos grupos focais também ficarão guardadas, para uso restrito da pesquisadora e não serão disponibilizados para outros, sob nenhuma hipótese e os nomes dos participantes serão trocados. Serão utilizadas para o ambiente virtual plataformas com criptografia de ponta a ponta, senha de uso pessoal e gravação permitida somente para administradores da ferramenta escolhida. Para os grupos focais, solicitaremos a todos os participantes que também tenham zelo e responsabilidade pela confidencialidade das informações discutidas. Diante de todas estas medidas para manter o sigilo de sua identificação, compreende-se que o risco exposto ao participar desta pesquisa é mínimo. Alguma pergunta pode lhe causar algum desconforto e você não é obrigado a responder e tem liberdade para interromper a sua participação no estudo ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Além disso, você não corre risco algum de ser penalizado. Caso você sofra qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não neste termo, você tem direito a assistência e a buscar indenização.

Você também tem garantia de acesso aos resultados da pesquisa. Como possíveis benefícios, temos a possibilidade de dar voz as percepções dos trabalhadores, ampliar as discussões sobre o tema e contribuir para práticas de trabalho mais seguras para os demais trabalhadores da área *offshore*.

Não haverá nenhum custo envolvido para sua participação e também nenhum tipo de remuneração.

A coordenadora da pesquisa estará à sua disposição para qualquer esclarecimento necessário, acesso ao resultado da pesquisa ou outros, em qualquer etapa de sua participação. Em caso

de dúvida, você pode entrar em contato com a coordenadora da pesquisa ou com o Comitê de Ética em Pesquisa da EPSJV/Fiocruz nos endereços abaixo. O Comitê de Ética é a instância responsável por examinar os aspectos éticos das pesquisas que envolvem seres humanos, zelando pela proteção à dignidade, autonomia e direitos dos participantes.

Ao assinar este consentimento, você não abre mão de nenhum de seus direitos nem libera os pesquisadores de suas responsabilidades legais e profissionais, caso se sinta prejudicado(a).

Este documento terá duas vias e será assinado pela coordenadora do projeto. Você receberá uma via por e-mail e/ou WhatsApp (à sua escolha) e sempre que quiser poderá solicitar outra via. Sua concordância em participar poderá ser dada de duas formas:

1. Se você tiver acesso a impressora e scanner, peço que imprima este texto, assine a última página e rubrique as páginas anteriores. Em seguida, digitalize o texto e envie o arquivo, por e-mail ou WhatsApp.
2. Caso você não tenha impressora e scanner, seu consentimento será dado a partir de sua resposta, por e-mail ou por WhatsApp.

Macaé, de de 2021

---

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador – Silvia Alves de Sousa

**Contatos:**

Silvia Alves de Sousa

Telefone: (22) 99268-8350

Email: silviarpnot@yahoo.com.br

Endereço: Rua Tapiranga, 101, ap 301 Riviera Fluminense, Macaé, RJ

Comitê de Ética em Pesquisa da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV / Fiocruz)

Av. Brasil, 4365 - Manguinhos - Sala 07 (contêiner)

CEP 21045-900 - Rio de Janeiro, RJ - Brasil

Telefone: (21) 3865-9809

E-mail: cep.epsjv@fiocruz.br