

## Organização do Trabalho Portuário e Agravos à Saúde dos Trabalhadores: o Caso dos Estivadores de Portugal

Maria de Fátima Ferreira Queiróz, Ricardo Lara

<sup>1</sup> Universidade Federal de São Paulo-Santos-Brasil, E-mail: fatima.queiroz@unifesp.br; <sup>2</sup> Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-Brasil, E-mail: ricardolarauf@gmail.com;

**Resumo:** A presente pesquisa tem por objetivo conhecer os efeitos da organização do trabalho e a percepção dos estivadores portugueses (portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines), sobre sua saúde decorrentes de nova forma organizacional. Em uma amostra de 140 estivadores (38,9%; N=360) foram aplicados questionários sobre a Organização do Trabalho, a Escala de Fadiga de Chalder e o Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares. Os dados coletados foram analisados no software estatístico SPSS. Analisou-se a associação de variáveis através do Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ) e foram considerados significativos aqueles com valor de  $p < 0,05$ . Os resultados demonstram que a fadiga generalizada esteve presente em 39,3% (55) dos estivadores; a dor lombar em 72,9% (102) e a dor no joelho foi apontada em 50,0% (70) dos entrevistados. As análises de variáveis da organização do trabalho indicaram associação estatisticamente significativa com a fadiga, a lombalgia e as dores nos joelhos. As variáveis estão relacionadas com o tempo do trabalho intensificado, gerando tensões entre os trabalhadores e chefias nas actividades de embarque e desembarque de mercadorias. O trabalho nos portos se desenvolve em menor tempo e com mais trabalho. As formas de adoecimento atingem os trabalhadores e os coloca em condições de vulnerabilidade.

**Palavras-chave:** Organização do trabalho, Condições de trabalho, Saúde do trabalhador, Estivador.

## Work Organization of Port Work and Worker's Health Injury: the Case of the Dockworkers of Portugal

**Abstract:** The present research aims to understand the effects of work organization and the perception of Portuguese dockworkers (Lisbon, Figueira da Foz and Sines ports) on their health due to a new organizational structure. In a sample of 140 dockworkers (38.9%; N = 360) questionnaires were applied on the Work Organization, Chalder's Fatigue Scale and the Nordic Osteomuscular Symptom Questionnaire. The collected data were analyzed in the statistical software SPSS. The association of variables through Chi-Square ( $\chi^2$ ) was analyzed and those with a value of  $p < 0.05$  were considered significant. The results show that generalized fatigue was present in 39.3% (55) of dockworkers; low back pain in 72.9% (102) and knee pain was pointed in 50.0% (70) of the interviewees. Analyzes of work organization variables indicated a statistically significant association with fatigue, low back pain and knee pain. The variables are related to the intensified labor time generating tensions between workers and managers in the development of shipments and landings of goods. The work in the ports develops in less time and with more work. The forms of illness affect workers and put them in conditions of vulnerability.

**Keywords:** Working Organization, Worker's health, Working Conditions, Dockworker.

## 1. Introdução<sup>1</sup>

O presente artigo apresenta a percepção dos estivadores no que diz respeito a relação entre as dores musculoesqueléticas e a fadiga generalizada, relatadas pelos trabalhadores, e os aspectos da organização do trabalho, diante das metamorfoses das atividades portuárias nos portos portugueses. O trabalho nos portos implica carregamento e descarregamento de mercadorias, com ou sem o emprego de moderna tecnologia, sob estrutura organizacional que impõe um ritmo de trabalho de acordo com o tempo de permanência do navio no porto, enfim definem como o trabalho será desenvolvido e quantos trabalhadores serão envolvidos no processo. As estratégias de desenvolvimento do trabalho, implementado pelas operadoras portuárias podem atingir a saúde dos trabalhadores e determinar a ocorrência de adoecimento. Desse modo, para uma intervenção nas condições de trabalho um importante caminho passa por conhecer como os trabalhadores percebem a organização do trabalho e qual a relação desta com a sua saúde.

Os aspectos revelados neste artigo foram tratados de forma quantitativa a partir de análise de dados coletados por meio de questionários estruturados aplicados no momento de desenvolvimento da pesquisa *“Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil”*, desenvolvida em 2015, nos portos portugueses. Na construção do artigo procurou-se entender como os trabalhadores consideram alguns aspectos da organização do trabalho, em sua face positiva ou negativa, de acordo com o contexto de vivência do seu cotidiano de atividades e relacionou-se estes aspectos com os agravos a saúde dos estivadores dos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines. Em resumo, objetivou-se compreender como a organização do trabalho implica na saúde e no adoecimento dos estivadores.

## 2. A organização do trabalho e os portos

O trabalho se intensifica e sofre precarização respondendo a uma nova organização de reestruturação do capital e neste novo modo de gerir a produção se perpetuam os conflitos no trabalho acirrando a oposição de interesses entre trabalhadores e empregadores (Rosso, 2008). Neste cenário destaca-se a organização do trabalho a qual estabelece as regras de funcionamento da empresa, define as tarefas e a divisão de homens, e estabelece a estrutura hierárquica que deve ser seguida pelos trabalhadores. Quem “pensa” determina a forma de organização e quem “faz” executa o pensado por outrem. As autonomias de ação dentro do trabalho cotidiano e as tomadas de decisões por parte dos trabalhadores serão “concedidas”, em certa medida, de acordo com a adoção de maior ou menor liberdade que os gestores adotarão. Sob a insígnia da Organização do Trabalho podemos destacar aspectos ou fatores que segundo Vidal (2002) são definidos como a repartição de tarefas no tempo e no espaço, os sistemas de comunicação, cooperação e interligação entre atividades e operações; as formas de estabelecimento de rotinas e procedimentos de produção; a formulação e negociação de exigências e padrões de desempenho; os mecanismos de recrutamento e seleção; os métodos de formação, capacitação e treinamento para o trabalho. Também inclui aspectos como a jornada de trabalho extensa ou sem pausas para descanso. Estes

<sup>1</sup> O artigo apresenta parte dos resultados da pesquisa *“Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil”* desenvolvida entre 2015-2016, em Lisboa-Portugal, junto a Universidade Nova de Lisboa, Bolsa de Pós-Doutorado no Exterior, com apoio FAPESP – Processo nº 2014/22654-5.

componentes de um trabalho, conforme a sua implementação, podem trazer constrangimentos aos trabalhadores, inseguranças, falta de motivação e em uma análise mais ampla representar a concreta exploração do trabalho humano.

Podemos dizer que a organização do trabalho é o que rege o “andamento” da ação da empresa, que confere forma aos caminhos da produção e do lucro. Os gestores determinam o desenho do trabalho, qual o conhecimento necessário para o trabalho, qual o nível de ação permitido aos trabalhadores, como punir o trabalhador quando este não se comporta dentro dos padrões de interesse da empresa, como controlar a produção e o trabalhador que produz, como gerenciar o trabalho, como e quando premiar o trabalhador e com que interesse essa premiação acontece. Entende-se, portanto, que a organização do trabalho é um “ pilar “ que garante a reprodução do capital e o movimentar a engrenagem de trabalhadores no mundo do trabalho.

Os caminhos adotados nos planejamentos do trabalho propõem a flexibilização da produção, mas não se incumbem de flexibilizar as relações de trabalho que no cotidiano dos trabalhadores pode gerar sofrimento devido à maior rigidez no controle e menor autonomia de decisão sobre o trabalho, e na maioria das vezes com total falta de autonomia no trabalho. Além disso, o trabalho contemporâneo herda uma jornada reduzida em número de horas trabalhadas, mas com um grau de intensidade muito maior do trabalho do que em épocas anteriores (Rosso, 2008).

O novo modelo de desenvolvimento econômico neoliberal, implementado a partir de 1980, atinge a política pública com a privatização dos bens e serviços públicos englobando as organizações portuárias, levando a um novo modelo de gestão do setor portuário fundamentado nos pressupostos de eficiência e eficácia com melhoramento da competitividade do setor (Pérez & Moreno, 2008). O modelo de desenvolvimento econômico apoia-se em aspectos da desarticulação da organização sindical, novas formas de contratação do trabalho, deterioração das condições de trabalho, bem como a redução do quantitativo de trabalhadores. O processo de modernização/privatização dos portos portugueses tem incorporado estes pressupostos tal como ocorre em outros portos mundiais. O novo modelo gerencial implementado tem apresentado mudanças na organização da produção e do trabalho nos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines.

O desenvolvimento de uma nova forma de planejamento/gerenciamento do trabalho, se assenta na introdução de novas tecnologias no embarque e desembarque de cargas, aceleração do ritmo de produção, intensificação do trabalho, redução do número de trabalhadores nos equipas, exigência de maior qualificação dos trabalhadores com regimes distintos de contratação para o trabalho: trabalhadores precários convivendo com trabalhadores efetivos. O processo de modernização é então estruturado na lógica da eficiência, eficácia e lucratividade com um aumento do volume de exportação e redução do tempo de permanência do navio no cais.

Os trabalhadores portuários vivenciam esta mudança na organização do trabalho, antes estruturado pelo coletivo, e agora não mais de seu domínio e distanciado da valorização do trabalho humano como ocorria na sua “família portuária”. O modelo do *closed shop*<sup>2</sup> que perdurou nos portos mundiais por mais de 100 anos, e ainda é presente em alguns portos, por exemplo, nos portos da costa oeste americana, foi um dos aspectos

<sup>2</sup> *Closed shop* refere-se a uma organização do mercado de trabalho em que os trabalhadores reservam para si o trabalho, além de organizar o processo de seleção para o trabalho. Nos portos os trabalhadores eram selecionados para o trabalho pelos próprios representantes, em locais designados para tal finalidade, dia após dia, semana após semana.

do trabalho que permitiu a criação de um coletivo de trabalho e uma cultura do estivador. Anderssen (2000) explica a persistência da cultura dos estivadores, indicando como um fator “a prevalência do sistema de emprego casual e sua influência nas atitudes coletivas dos estivadores, especialmente o conceito de liberdade”. É exatamente nestas configurações do trabalho, a liberdade que proporcionou o trabalho casual, que a nova organização do trabalho interferiu e modificou.

A modernização introduz o planejamento logístico a partir de ferramentas da informática que agiliza e estrutura a movimentação de mercadorias no porto. Introduz a escalação eletrônica do estivador que desde os primórdios dos portos portugueses era realizada pela distribuição do trabalho na “Casa do Conto”. A escalação eletrônica e a distribuição do trabalho na atualidade são de encargo gerencial da AETPL para os trabalhadores ligados a esta Empresa de Estiva. O estivador recebe sua designação para o trabalho em seu aparelho celular, ou *tablet*, ou computador pessoal. A distribuição do trabalho dos estivadores efetivos também está a cargo das operadoras portuárias, com a diferença que os efetivos se apresentam diariamente na empresa as 8 horas e são informados naquele dia onde é seu local de trabalho. As mudanças ocorridas no porto afastam o trabalhador do novo papel de gerenciamento e conhecimento/domínio do trabalho como um todo. A realização do trabalho tem por base o conhecimento tecnológico da operação de pórtico, grua, *reach staker*, transtainer, colocação de peões unificando o conjunto de contentores no navio, operação de sugadores nos desembarques de carga a granel, distribuição logística do armazenamento, planejamento do embarque e desembarque de cargas. Esta nova realidade da produção e do trabalho, que exige um novo saber técnico do trabalhador, guarda proximidade com o pensamento de Taylor, citado por Sennett (2009), definindo que “a maquinaria e o projeto industrial podiam ser imensamente complicados em uma grande empresa, mas não havia necessidade de os trabalhadores compreenderem essa complexidade, que quanto menos fossem ‘distraídos’ pela impressão do projeto todo, mais eficientemente se ateriam a seus próprios serviços”.

### 3. Agravos à saúde dos trabalhadores nos portos

As transformações no trabalho portuário expõem os trabalhadores a agravos à saúde. De entre os agravos destaca-se neste artigo a fadiga e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

A fadiga tem se apresentado como uma preocupação dos investigadores do trabalho humano, pois o “estado de fadiga é um fenômeno comum na população em geral, bem como na população trabalhadora. De acordo com Queiróz e Poletto (2015) no decorrer dos anos, os estudos sobre a fadiga, e a busca da compreensão do que ela significa, direcionam a um fenômeno denominado fadiga generalizada, compreendida por Grandjean e Kroemer (2005) como a sensação de cansaço, um importante sinal, e a sensação difusa acompanhada de indolência e falta de motivação para qualquer atividade. Segundo os autores, no estado de fadiga fica a sensação subjetiva de cansaço. Uma sensação que não é desagradável quando se pode descansar, mas é dolorosa quando não se pode relaxar.

Não menos preocupante emergem os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho que incluem uma variedade de condições inflamatórias e degenerativas afetando os músculos, tendões, ligamentos, articulações, nervos periféricos, etc. Estudos trazem como fatores de risco para o surgimento destes distúrbios: a utilização de força muscular,

a repetição de movimentos, as posturas estáticas prolongadas, sendo esses fatores associados às dimensões como intensidade, duração, exposição temporal, entre outros (Kumar, 2001; Marras, 2000). A Organização Mundial de Saúde (OMS) caracterizou as doenças musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho como multifatoriais, envolvendo fatores físicos, organizacionais, psicossociais, aspectos individuais e socioculturais (Rio, 1998). Pela múltipla causalidade dos distúrbios, uma atenção especial é direcionada aos aspectos relacionados à organização do trabalho, decorrentes das mudanças ocorridas no mundo do trabalho pelo processo de globalização econômica mundial. Alocado nos distúrbios osteomusculares destacamos a lombalgia como um dos maiores problemas socioeconômicos, e de grande causa de incapacidade. Burdorf e Jansen (2006) referem que a dor lombar é uma condição comum na população trabalhadora e acabará afetando quase todos durante a vida profissional - homens e mulheres igualmente. Segundo Costa et al (2009), “os transtornos de coluna se constituem numa das maiores causas de afastamento prolongado do trabalho e de sofrimento humano”.

Os estudos sobre o adoecimento dos trabalhadores portuários, embora presentes com menos frequência na literatura científica, indicam relações com o trabalho. Por exemplo, Motter et al (2012) em estudo com 100 estivadores do porto de Paranaguá/PR (Brasil) detectaram dor na parte inferior das costas (dor lombar), nos últimos 12 meses, em 56,0% dos trabalhadores e dor em joelhos da ordem de 47,0%. De acordo com as autoras o trabalho desenvolvido contava com descarregamento, paletização (um sistema utilizado para a movimentação e a otimização de cargas com o uso de empilhadeira ou garfo mecânico), pesagem e carregamento. Em outro estudo Cavalcante et al (2005), em estudo sobre os estivadores do porto de Mucuripe, Fortaleza/CE (Brasil), indicou que 45% dos entrevistados (total de 60) relatam agravos à saúde na coluna. Uma explicação peculiar para estes agravos, oferecida pelos autores, é a dificuldade de manobrar o contentor, pois quando este está suspenso pelo guincho e sofre desvios de direção e/ou sentido decorrente do vento, o estivador deve empurrá-lo para colocá-lo na posição correta. Em trabalhadores portuários de um porto marítimo no Sul do Brasil Almeida et al (2012) encontraram prevalência de lombalgia de 38,8% (N=170). Os autores trabalharam com fichas diagnósticas de doenças osteomusculares. Ainda, em estudos com portuários precários no Porto de Santos (Brasil), Queiróz e Poletto (2015) detectaram a prevalência de lombalgia de 63,2%, de dor cervical com 43,0%, de dor nos ombros com 42,4% e a prevalência de fadiga de 18,4% (N=453). As autoras indicam que a redução do número de trabalhadores na equipa e o aumento excessivo das tarefas dentro das atividades podem ser potentes fatores determinantes de fadiga, debilitando a condição de saúde dos trabalhadores portuários precários do Porto de Santos.

#### 4. Método

O desenho da pesquisa pautou-se em método quantitativo, utilizando a aplicação de questionários que investigaram a organização do trabalho e a relação desta com os fenômenos de fadiga e distúrbios osteomusculares. Foi aplicado aos trabalhadores um questionário composto por questões construídas a partir da realidade do trabalho portuário que permitiu a compreensão da complexidade da organização do trabalho e dos fenômenos de adoecimento, e utilizou-se instrumentos já validados que permitiram análise das temáticas abordadas na pesquisa. Foi composto por questões divididas em itens de interesse da pesquisa: (1) Caracterização do Estivador-identificação do

estivador/trabalhador portuário, (2) Organização do Trabalho, (3) Escala de Fadiga de Chalder, (4) Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares.

A pesquisa foi desenvolvida de fevereiro de 2015 a fevereiro de 2016 com estivadores dos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines e contou com a colaboração do SEAL- Sindicato Nacional dos Estivadores e da Actividade Logística - Portugal (Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal à época do desenvolvimento da pesquisa), que proporcionou espaço para aplicação do questionário a 140 respondentes (amostra 38,9%) de um total de 360 estivadores. A aplicação dos questionários aconteceu em espaço reservado que possibilitou o sigilo das informações. A pesquisadora esteve disponível em todos os momentos e horários de aplicação do questionário.

Além disso foram coletadas e analisadas informações e dados secundários relacionados ao Porto de Lisboa, bem como aspectos gerais do funcionamento, organização e leis referentes ao porto de Lisboa, aos portos espanhóis e europeus. Foram realizadas visitas técnicas ao Porto de Lisboa

A aplicação dos instrumentos aos trabalhadores, realizada pela investigadora, foi condicionada ao aceite de participação pelos trabalhadores e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa - UNIFESP, sob o número CAAE: 57096915.0000.5505.

#### **4.1 Conhecimento da organização do trabalho sob a ótica dos estivadores**

Ao conhecer como os trabalhadores sentem que seu trabalho é regido por uma determinação organizacional, e como ocorre o poder de interferência desta determinação sobre a sua vida de trabalho, a pesquisa pode apontar como os trabalhadores compreendem os aspectos da organização do trabalho e percebem os impactos desta em sua saúde. Para alcançar esta abordagem foi aplicado aos trabalhadores selecionados um questionário com variáveis que apontaram como o trabalho está organizado enquanto método.

O questionário foi elaborado a partir da observação da realização do trabalho real e conversa com trabalhadores portuários do Porto de Lisboa que apontaram os aspectos relevantes da organização do trabalho a serem contemplados. A elaboração do questionário teve como base o inventário de McAtamney e Corllet (1992), que foi construído com o objetivo de auxiliar na detecção das condições e relações que ocorrem durante a realização do trabalho, a pesquisa sobre Condições e Organização do Trabalho do Setor de Ergonomia da Fundacentro (adaptado por Leda Leal Ferreira) e do Texto para Discussão "As pesquisas Francesas sobre Condições de Trabalho e a Organização do Trabalho: dos Métodos aos Resultados" de Volkoff (1992).

O questionário sobre Organização do trabalho e caracterização dos trabalhadores foi adaptado à realidade do trabalho nos portos em estudo e dos termos utilizados pelos trabalhadores dos portos portugueses. Ao apontar como os trabalhadores definem seu trabalho, sua organização e como ocorre à interferência desta nas suas vidas no trabalho a pesquisa captou elementos para apreender a relação entre a organização do trabalho e os impactos na saúde dos estivadores.

#### **4.2 Avaliação da sensação de fadiga**

A abordagem procurou compreender a relação entre organização do trabalho e a geração de fadiga nos trabalhadores estivadores em Lisboa, Sines e Figueira da Foz e

para tanto procedeu-se a uma análise quantitativa através de uma Escala de Fadiga. Queiróz (2003) refere em seu estudo ser inegável a importância da abordagem da fadiga com os trabalhadores uma vez que os processos de trabalho têm levado os indivíduos ao adoecimento por este fenômeno.

Na amostra selecionada foi aplicado um questionário amplamente usado em estudos sobre fadiga (Wessely et al. 1998): a Escala de Fadiga de Chalder (Chalder et al, 1993), utilizada no Brasil por Queiróz e Poletto (2015), Queiróz (2003), Souza et al (2002). Esse questionário se propõe a medir o que os autores denominam de fadiga profunda e fadiga crônica, sendo a fadiga profunda um estado mais transitório de fadiga do que a crônica. O estado de sensação de fadiga é descrito usando palavras e sintomas. A Escala de Chalder é uma escala com multi-itens que compreende sub-escalas que contém 7 itens referentes a sintomas físicos, 4 itens referentes a sintomas mentais, 2 itens sobre dor muscular e 2 itens referentes ao tempo de duração dos sintomas.

### 4.3 Avaliação dos distúrbios osteomusculares

Visa investigar a prevalência de sintomas osteomusculares em estivadores dos portos de Lisboa, Sines e Figueira da Foz, e analisar as associações entre os sintomas osteomusculares e as condições do trabalho sob os aspectos organizacionais.

Foi aplicado o Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares (QNSO), validado no Brasil (Pinheiro et al, 2002), baseado na versão original do Questionário Nórdico Musculoesquelético - QNM (Kuorinka et al, 1987). O instrumento permite uma identificação de distúrbios osteomusculares, e fornece descrições quanto à ocorrência de sintomas (dor, desconforto ou dormência) nas várias regiões anatômicas (pescoço, ombros, coluna – região torácica e lombar, cotovelos, punhos e mãos, quadril, joelho, tornozelo e pé). As variáveis dependentes são as áreas de desconforto para cada região, intensidade de desconforto nos últimos doze meses, presença de desconforto nos últimos sete dias, e o afastamento do trabalho nos últimos doze meses. O índice de severidade dos sintomas varia de 0 a 4 onde 0 representa ausência de sintomas.

### 4.4 Análise dos dados

O material coletado foi codificado, processado e digitado em programa (SPSS) para posterior análise estatística a partir do banco de dados. Para esta análise foram desenvolvidos planos de análise com um roteiro de itens a serem investigados, contemplando relação estática entre variáveis. Este roteiro possibilitou um olhar analítico para alguns objetivos específicos da pesquisa.

Foi criada uma planilha de dados no software estatístico SPSS. Os resultados presentes no banco de dados foram analisados no mesmo software estatístico (apropriado para o tipo de análise), determinando as corretas frequências das variáveis contidas no banco de dados. Foi criado o indicador de fadiga e determinado a ocorrência do fenômeno. Os dados quantitativos foram analisados através do Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ) e foram considerados significativos aqueles cujo valor de  $p$  foi menor que 0,05. Foi determinada a relação estatística significativa da fadiga com a Organização do Trabalho (dados gerados pelo Conhecimento da Organização do Trabalho sob a ótica dos Trabalhadores Portuários), presença de distúrbios osteomusculares e presença/ausência de lombalgia.

## 5. Resultados e discussão

Os estivadores, cumprindo a proposição da polivalência, realizam várias atividades, mesmo aquelas que não fizeram parte de sua função de origem enquanto categoria. Por exemplo, antes da unificação dos três sindicatos<sup>3</sup> os trabalhadores do tráfego só trabalhavam no cais (denominado muralha pelos estivadores) e os estivadores só no navio em separação de espaços e de tarefas. Os conferentes só exerciam a conferência de carga, e talvez sejam eles a sentir com mais dificuldade as novas tarefas e as novas tecnologias, pois carregar a carga não compunha o universo de trabalho desta categoria. Porém, estão a desenvolver as tarefas complexas do porto.

Na atualidade do porto de Lisboa e Figueira da Foz as funções que os estivadores desempenham diferem das antigas, com certo alívio no esforço físico, e estão relacionadas com as novas tecnologias de içamento de carga, como o operador de pórtico (embarque e desembarque de contentores), o operador de transtainer (movimento do contentor no parque onde estes ficam armazenados). Tem-se ainda funções como (Funespor, 2003):

- . o manobrador – responsável pela condução de veículos e todos os gêneros de equipamentos, enquanto carga;
- . o trabalhador de base – executa a estiva e desestiva de qualquer tipo de carga rolante (contentores, autos, plataformas, camiões, tratores, galeras e todo o tipo de máquina e peças, etc.) bem como os serviços complementares (colocação de madeiras, peões (twist lock), etc.). Executa a peçação e despeção da carga sob orientação do coordenador e, desde que solicitado, aproxima ferramenta do local onde se vai realizar a peçação;
- . o portaló/sinaleiro – indica por meio de sinais ao manobrador de equipamento e aos trabalhadores de base o sentido de movimento de carga e opera o elevador de carga do navio;
- . o superintendente – é o profissional que dirige a operação, faz a marcação e distribuição do pessoal em função das operações que decorrem na empresa;
- . o coordenador de estiva e de tráfego – dirige as equipas de trabalho, diligência na resolução de problemas que possam prejudicar o decorrer normal das operações;
- . o coordenador de conferência – dirige os serviços de conferência e elabora o plano de carga total.

No porto moderno tem-se ainda a função de planeador de parque (*yard planner*) – coordena e planeia a distribuição dos contentores no parque de armazenamento; o planeador de navios - coordena e distribui os contentores dentro do navio. As duas últimas funções são ligadas ao processo da logística de contentores e o trabalho é realizado nos escritórios das empresas em frente a um computador durante toda a jornada de trabalho. Desenvolver estas novas funções revela a transformação da categoria dos estivadores, e exige-se qualificações para desenvolvê-las. Por vezes as empresas negociam estas funções, como se elas fossem concessão ao trabalhador e não um direito ao trabalho. As ações da empresa em torno destas funções assemelham-se a um “instrumento” de coerção visando restringir a liberdade de ação dos trabalhadores, seja em suas lutas, seja em decisões no próprio local de trabalho. Ou seja, se o trabalhador se comporta dentro dos objetivos da estrutura organizacional terá como recompensa a possibilidade de ser um planeador de navio.

<sup>3</sup> A unificação dos sindicatos dos Conferentes, Trabalhadores do Tráfego e Estivadores ocorre em 1998. A criação de um sindicato local único desconstruiu representação da separação do trabalho entre o cais e o navio, apresentando assim um passo em direção à instalação do processo de polivalência dos trabalhadores.



O porto de Lisboa contava, no momento da pesquisa, com 317 estivadores. Destes, 275 eram trabalhadores dos quadros permanentes das Empresas de Estiva<sup>4</sup> com contrato de trabalho sem termo. Uma das Empresas de Estiva é a Associação-Empresa de Trabalho Portuário (ETP) Lisboa - AETPL que apresentava 130 estivadores em seu quadro. A AETPL foi criada pelo Decreto-Lei n° 280/93 (Diário da Republica, 1993). Os 145 estivadores restantes eram contratados pelas Empresas de Estiva estabelecidas nos terminais portuários concessionados pelo Estado à iniciativa privada. Trabalhavam ainda no porto de Lisboa 42 estivadores sem contrato com as Empresas de Estiva e estas requisitam a mão de obra quando necessitam. São conhecidos como trabalhadores eventuais ou precários.

No porto de Figueira da Foz o quantitativo era de 23 estivadores. O quadro de trabalhadores do porto de Sines era de 600 estivadores representados em dois sindicatos: o Sindicato XXI, de origem patronal<sup>5</sup>, com 580 trabalhadores associados e o SEAL-Sindicato Nacional dos Estivadores e da Actividade Logística – Portugal com 20 associados. A pesquisa abrangeu os 20 estivadores do SEAL. Os trabalhadores da amostra se caracterizavam como um coletivo de estivadores em idade economicamente ativa e com percentagem de 78,0% abaixo de 40 anos. Apresentavam-se com uma idade média de 36,6 anos.

O porto de Lisboa, com história mais antiga, comporta o grupo com idades mais avançadas enquanto o Porto de Sines, recente, com aproximadamente 11 anos, e com política de seleção por apresentação de currículo, apresenta as idades nas faixas etárias mais baixas. Todos os entrevistados são alfabetizados e 1,4% (2) não concluíram o nível básico da educação em Portugal. Ainda permanece o trabalhador que tem apenas a escolaridade do nível de ensino básico completo (27,1%), mas cresce a proporção de trabalhadores com ensino secundário completo (45,0%). Os trabalhadores com estudos de nível universitário (2,9%) concentram-se no porto de Lisboa. Observa-se que o tipo de trabalho e turnos desenvolvido nos portos dificulta o tempo livre para que os trabalhadores empreendam seus estudos. Soma-se ainda a exigência das tarefas a serem realizadas em tempo reduzido e a precarização do trabalho. Após a jornada em um trabalho que promove o cansaço, a mente não se encontra apta para uma segunda, ou terceira, jornada de estudos.

Em relação ao estado civil 47,9%(67) dos estivadores são casados; 17,9%(25) possuem união de facto; 27,9% (39) são solteiros. Para a categoria de trabalho os estivadores apontaram que 77,1% são efetivos, ou seja, contrato sem termo com as Empresas de Estiva, e 22,9%(32) são trabalhadores eventuais, os denominados precários que não mantêm vínculo contratual com nenhuma das empresas de Estiva. Os estivadores estavam incluídos em um plano de carreira oriundo de Contrato Coletivo de trabalho que apresentava 8 categorias e 8 níveis com a renda mensal ilíquida variando de 982,23 € (estagiário) e 2.357,36 € (superintendente – o topo da carreira).

<sup>4</sup> Em Portugal a Empresa de Estiva é a gestora da mão de obra do próprio Operador Portuário, com exceção da AETPL-Associação Empresa de Trabalho Portuário do Porto de Lisboa que tem representação de todos os operadores. A denominação Empresa de Estiva prevalece a partir da Lei de 1993. No cotidiano há portugueses que ainda utilizam o nome Operador Portuário.

<sup>5</sup> O Sindicato XXI está relacionado ao Terminal de Contentores XXI-PSA-Sines que é administrado pela Port Authority of Singapore-PSA e que também mantém a Empresa de Estiva denominada Laborsines, responsável pelo gerenciamento da mão de obra para este terminal

### 5.1. Organização do Trabalho

A Organização do Trabalho e a percepção do trabalhador sobre a nova configuração foi investigada. Não se pretendeu uma análise organizacional de implementação de processos logísticos, de gerenciamento do trabalho em seu aspecto macro/micro ou da administração no interior das operadoras portuárias. A pesquisa se deteve em conhecer a organização do trabalho a partir da vivência dos trabalhadores, da observação do trabalho<sup>6</sup> e sob a concepção da modernidade. Os reflexos no trabalho, das atitudes, regras e normas coerentes com a organização do trabalho desenvolvida foi a base para o entendimento do cotidiano de transformações dos trabalhadores portuários portugueses. Questões tais como a autonomia, pausas, controle no trabalho, tensão no trabalho, comunicação entre colegas e gerentes, conflitos de mando, número de trabalhadores no porto e na equipa foram abordadas. As questões contempladas no questionário e as respostas dos estivadores é apresentada no quadro 1.

**Quadro 1- Distribuição do nº e % dos estivadores, segundo as questões relativas à Organização do Trabalho, Lisboa, Figueira da Foz e Sines, Portugal, 2015.**

Questão	Sim nº (%)	Não nº (%)	Sem Resposta
Considera que o Nº de trabalhadores existente hoje no porto de Lisboa, Figueira da Foz e Sines está dentro do necessário para realizar as operações portuárias com segurança?	24 (17,1%)	115 (82,1%)	1 (0,7%)
Nº de trabalhadores por equipa é suficiente para a execução do trabalho?	30 (21,4%)	110 (78,6%)	---
Acha que há conflito entre os membros da equipa?	83 (59,3%)	57 (40,7%)	---
Pode trocar de equipa quando quiser?	39 (27,9%)	101(72,1%)	---
Existem conflitos na relação entre AETPL e o Sindicato?	127 (90,7%)	12(8,6%)	1 (0,7%)
Há possibilidades de troca de informação sobre o trabalho do equipa entre os colegas durante o turno?	134 (95,7%)	6 (4,3%)	---
Considera que seu tempo de trabalho é suficiente para execução da tarefa?	107 (76,4%)	31 (22,1%)	2 (1,4%)
Existem exigências rígidas de controlo (por parte do coordenador, superintendente)?	115 (82,1%)	25 (17,9%)	---
Em caso de qualquer situação imprevista que exija uma decisão imediata, tem autonomia de decisão?	98 (70,0%)	42 (30,0%)	---
Repete turno de trabalho?	137 (97,9%)	3 (2,1%)	---
Vive frequentemente situações de tensão no trabalho?	96 (68,6%)	44 (31,4%)	---
Sente-se seguro no trabalho (sem riscos à sua saúde)?	20 (14,3%)	119 (85,0%)	1 (0,7%)
As instruções, informações sobre o trabalho/tarefa são passadas de forma clara?	107 (76,4%)	32 (22,9%)	1(0,7%)
Acha que sua atividade lhe oferece garantias de ter trabalho?	85 (60,7%)	54 (38,6%)	1 (0,7%)
Seu trabalho requer que você aprenda coisas novas?	105 (75,0%)	33 (23,6%)	2 (1,4%)
Tem autonomia para parar quando necessita (pausa)?	74 (52,9%)	66 (47,1%)	---
Tem pausa para a alimentação?	136 (97,1%)	4 (2,9%)	---
Se tem pausa para alimentação, considera a pausa suficiente para se alimentar, recompor-se e prosseguir nas atividades de trabalho?	95 (67,9%)	44 (31,4%)	1 (0,7)

Fonte: Pesquisa "Trabalho e Saúde dos trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil", apoio Fapesp, Processo nº 2014/22654-5

<sup>6</sup> A pesquisa "Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil" contou com método amparado na ergonomia (observação não exaustiva do trabalho real) que permitiu conhecer o trabalho dos estivadores no porto de Lisboa

### **O Número de Trabalhadores no Porto e na Equipa**

A opinião dos estivadores sobre o número de trabalhadores hoje nos (três) portos aponta, em sua maioria (82,1%), que não está dentro do necessário para realizar as operações com segurança. Analisar as necessidades de trabalho e dimensionar corretamente os trabalhadores deve ser uma prática das operadoras. O déficit de trabalhadores configurou-se como um problema principalmente no porto de Lisboa, que contava com 7 terminais em operação e um contingente de 317 trabalhadores. Por exemplo o Terminal do Barreiro contava com apenas 4 trabalhadores efetivos. Um grande terminal como o Terminal de Contentores de Alcântara apresentava 52 trabalhadores efetivos em seu quadro e tem movimentação intensa de carga contentorizada recebendo navios de grande porte. Em 2015 o terminal movimentou 207.317 TEU<sup>7</sup>, um valor que significa um crescimento de 5,6% face a 2014 (Associação dos Portos de Portugal, 2016). A prática em escalar trabalhadores, tanto da AETPL como os precários, nos momentos de maior demanda de trabalho não soluciona a intensificação do trabalho que recai sobre os trabalhadores efetivos e no conjunto de trabalhadores. Ressalta-se que os trabalhadores se encontravam em reduzido quantitativo diante do volume de trabalho. A polivalência exigida dos estivadores não garante a realização de todas as atividades e principalmente se ocorrem simultaneamente.

### **Os Conflitos de mando**

No desenvolvimento do trabalho as relações de mando hierárquicos comumente se apresentam imbuídas de autoritarismo inerente à relação capital e trabalho. No cotidiano dos trabalhadores esta contradição ganha visibilidade, principalmente em situação de mudanças na organização do trabalho, desrespeito ao direito conquistados pelos trabalhadores e sua representação sindical. Uma relação pouco amistosa entre Sindicato e AETPL, Fozpor e Laborsines<sup>8</sup> é esperada. As empresas de estiva são associações representativas dos operadores portuários, portanto são representantes “legítimas” da proposta neoliberal. Os estivadores reconhecem que conflitos desta natureza existem em um percentual de 90,7% (127). De entre os estivadores entrevistados, 59,3% (83) reconhecem a existência de conflitos de mando entre os membros da equipa. Estes conflitos podem ter raiz na relação existente desde a época em que os sindicatos gerenciavam a requisição da mão de obra. Mas estes eram conflitos entre os próprios trabalhadores sem serem gerados por força externa como é na atualidade, ou seja, conflitos advindos da competitividade e da “sedução” que os gestores exercem sobre os trabalhadores.

As promessas de subir na carreira, ser preferido para o turno suplementar, fazer cursos para trabalhar no pórtilco, são alguns dos fortes argumentos (artifícios) utilizados pelas chefias na direção de promover a competitividade entre os trabalhadores. Assim, conflitos existem e os trabalhadores os percebem.

### **Controle sobre o trabalho, autonomia e pausas no trabalho**

O controle sobre o trabalho e a autonomia no trabalho foi pesquisado segundo três questões referentes as *exigências rígidas de controlo (por parte dos coordenadores e superintendente)*, *autonomia de decisão em situação imprevista* e *autonomia para pausar*

<sup>7</sup> TEU – Twenty Foot Equivalent Unit: tamanho padrão de um contentor intermodal de vinte pés

<sup>8</sup> Empresas de Estiva dos portos de Figueira da Foz e Sines-Portugal

*quando deseja ou necessita.* Os estivadores reconhecem a existência destas formas de controlo com altos percentuais positivos. A jornada de trabalho dos estivadores no porto de Lisboa e Figueira da Foz é de oito horas, das 8h00 às 17h00, com trabalho em turno diurno, uma hora para almoço e se for efetuar trabalho suplementar (geralmente depois das 17 horas) têm uma hora de pausa para o jantar. No porto de Sines a jornada de trabalho em processo contínuo (24 horas) é de seis horas, realizado em quatro turnos, em sistema de turnos alternantes (diurno e noturno), e os estivadores têm 15 minutos de pausa para se alimentar ou descansar. Em um cais do porto os espaços não se encontram próximos, as distâncias são dimensionadas pelo espaço de trabalho em um navio de grande porte e armazenamento de carga que por sua vez também são de grandes dimensões. Neste contexto estabelecer 15 minutos de pausa parece acontecer com a finalidade de um breve descanso e sem sair do local de trabalho.

Pausas formais fora destes horários indicados não são desenvolvidas nos portos em estudo. Em alguns terminais de Lisboa existe um revezamento de tarefas. Os estivadores trabalham 2 horas em um tipo de atividade e depois assumem outra atividade também por duas horas e os trabalhadores se substituem nas complexas atividades. Este rodízio pode ser determinado pela operadora portuária ou estabelecido informalmente pelos trabalhadores. O momento da troca de atividade representa uma pausa (in)formal e benéfica para o descanso físico e mental dos estivadores.

### **Sofrer tensões e estar seguro no trabalho**

Diante das constantes transformações no porto moderno as condições de tensão e insegurança podem se tornar mais frequentes. Os trabalhadores reconhecem *viver frequentemente tensão no trabalho e não se sentem seguros no trabalho (sem risco à saúde)* com percentuais de 68,9%(96) e 85,0%(119) respectivamente

A tensão no trabalho é gerada pela forma com que o trabalho está organizado. As constantes pressões para finalização de navios, a exigência de ritmo acelerado no embarque e desembarque de cargas, o incentivo a competição entre estivadores, a “promessa” de prêmios no trabalho, são fatores que determinam a condição de tensão e que podem levar ao adoecimento dos trabalhadores. Ainda diante das condições de exposições encontradas no trabalho portuário, o constate trabalho com cargas de grandes dimensões, pesadas e suspensas, sentir-se seguro no trabalho, sem riscos à saúde compõe a realidade do ambiente portuário. As más condições de maquinários e equipamentos são outros fatores que não permitem uma condição saudável no porto.

As situações que causam tensões no trabalho foram pesquisadas, incluída no questionário. Os motivos da tensão têm relação como ritmo de trabalho e a finalização de navios, e os trabalhadores apontam a situações tais como:

*pressão quase permanente para executar ou pedir para executar tarefas na movimentação das cargas, visto ser obrigatório atingir médias de movimentos por hora; pressões para acabar navios em tempos restritos; as vezes no meio da noite trabalha-se no meio de contentores sem iluminação o que provoca insegurança; necessidade de acabar serviço antes do final do tempo; enquanto operador de pórtico e de transtainer em que é necessário estar com atenção em todos os momentos da operação; quando os navios têm certa pressão para sair ou para começar nova carga ou descarga; em situação de atraso para o trabalho independentemente do motivo; em caso de querer parar as funções por necessitar de descanso; pressões laborais por parte do chefe de turno; situação de pressão são diárias e constantes; pressão para o serviço terminar o mais rápido possível, quando a relação de trabalho deteriora;*

*efetivar operações complicadas sem tempo necessário, desprezando a segurança; falta de condição do aparelho/falta confiança na operação; finalização de navios; carregamento/ mercadoria em espaço restrito; pressão para aumentar o ritmo de trabalho; obrigação de fazer trabalho suplementar, trabalhar ao fim de semana, falta de pessoal.(fala dos estivadores entrevistados)*

## **5.2. Prevalência da fadiga generalizada, dos distúrbios osteomusculares e da lombalgia: relações com a Organização do Trabalho.**

### **A Fadiga generalizada**

A aplicação da Escala de Fadiga de Chalder na pesquisa, indicou que 39,3% (55) destes trabalhadores apresentam-se fadigados. Souza et al (2002) encontraram em sua pesquisa, com trabalhadores do processamento de dados bancários no Brasil, a prevalência de 8,7% de fadiga entre os homens (N=735, homens e mulheres). Queiróz (2003) em seu estudo sobre fadiga em trabalhadores de uma indústria gráfica, detectou 26,0%(N=200) de fadigados dentre aqueles de sexo masculino. Os estudos de Wang et al (2009) com uma amostra de 647 trabalhadores de pequenas fábricas em países em desenvolvimento apresentou uma prevalência de fadiga de 39,6%, entre homens e mulheres. O índice de fadiga (39,3%) encontrado na presente pesquisa nos estivadores dos portos portugueses é semelhante aos estudos de Wang et al (2009). Considera-se alto o índice de fadiga dos estivadores dos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines, reconhecendo-se que a fadiga tem relações com a intensificação do trabalho e o tipo de exposição a que o trabalhador está submetido. Dentre os sintomas característicos de fadiga a pesquisa apontou que 32,9% dos estivadores referem *falta de energia e dificuldades com a memória*, enquanto 44,3% indicaram que necessitam descansar mais.

Dentre os estivadores fadigados encontrou-se que 38,2%(21) apresentam-se cansados há mais de 6 meses e sentir-se cansado há mais de seis meses indica a condição de fadiga crônica. Grandjean e Kroemer (2005) relatam que a condição de fadiga crônica advém não de esforço desmedido, mas sim, após prolongadas e repetidas exigências diárias e que nestas condições os sintomas acontecem não apenas durante o período de estresse ou imediatamente após, mas ficam latentes durante quase todo o tempo. O sentimento de cansaço está sempre presente quando se acorda de manhã, antes de iniciar o trabalho. Esta forma de fadiga é sempre acompanhada por uma indisposição para o trabalho que tem origem emocional.

### **Os Distúrbios osteomusculares e a lombalgia**

O trabalho desenvolvido pelos estivadores, dependendo da característica da carga e da tarefa a ser realizada, apresenta fatores determinantes para a ocorrência de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Evidenciam-se condições de trabalho com ritmo acelerado na peação de contentores; permanência prolongada na postura em pé no trabalho do *gate* (portão de entrada dos camiões com carga) e postura sentada do planeamento de parque diante de um computador, bem como no trabalho de motorista de *trailer*, sentado e deslocando sobre piso irregular do cais, desenvolvimento de força e carregamento de peso na peação de contentores e engate e desengate de peões (*twist lock*) no embarque e desembarque de contentores.

As respostas ao Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares (QNSO), referidos para os últimos doze meses, apontam que os estivadores apresentavam dores em região lombar com percentual de 72,9% de respostas; dores em pescoço e região

cervical com percentual de 66,4% e dores em joelhos com 50,0%. A dor em ombros foi citada por 37,9% dos estivadores em estudo enquanto o menor índice foi registrado para dor em cotovelos com 13,6% das respostas afirmativas.

O percentual de dor na região lombar sobressai (72,9%) de entre as demais referências de dor, acompanhada de pescoço e região cervical, e joelhos. O joelho é requisitado para todas as atividades realizadas, com maior ou menor sobrecarga, além de ser uma base de sustento da postura em pé e do esforço físico. O joelho é requisitado com maior intensidade nas manobras com carros, seja na atividade de motorista ro-ro ou na direção de um *trailer*. Mas reforçamos a atenção para o relato de dor lombar que apresenta uma elevada prevalência. No atual trabalho no porto com maquinários pesados, como guas e pórticos e a posição sentada adotada durante todo o trabalho podem estar se configurando como fatores determinantes de dor lombar. Os assentos nem sempre são confortáveis e além de manter a postura sentada o corpo tem que estar em posição com flexão de coluna lombar para se enxergar o cais, a 40 metros abaixo, no caso dos pórticos, e manobrar os *joysticks* que comandam os *spreaders*. Outra atividade que exige a ação constante da coluna lombar pode ser observada na peçação e despeção de contentores. Os estivadores portugueses apresentam prevalência de lombalgia com maior percentagem do que os achados nos estudos de Motter et al (2012), com 56,0%, Almeida et al (2012), com 38,8% e Queiróz e Poletto (2015), com 63,2%.

Aos trabalhadores que responderam à questão sobre dores, desconforto e dormência foi perguntado se as dores estão relacionadas ao trabalho que realizam. A relação entre a dor lombar e o trabalho foi afirmada por 79,3% dos entrevistados. Para o pescoço e região cervical foi de 67,1% e para joelhos a percentagem de reconhecimento da relação entre dor e o trabalho foi de 53,6%. Queiróz e Poletto (2015) encontraram ocorrência de dor lombar referida em 63,2% (N=453) dos portuários avulsos do porto de Santos. A pesquisa das autoras com os trabalhadores do porto de Santos também aponta que estes trabalhadores reconhecem a dor lombar e sua relação com o trabalho, assim como reconhecem esta relação os estivadores de Lisboa, Figueira da Foz e Sines.

### **As relações com a Organização do Trabalho.**

De acordo com as análises desenvolvidas na pesquisa a relação *entre estar fadigado e viver frequentemente situação de tensão no trabalho* foi estaticamente significativa ( $\chi^2 = 20,97,4$ ;  $p=0,000$ ), fato que permite a compreensão da importância da ocorrência de tensão no trabalho e o seu efeito sobre a saúde do trabalhador, no caso os estivadores portugueses. A tensão é uma condição gerada por vários fatores, entre eles a intensificada pressão no trabalho. No caso do trabalho no porto soma-se a natureza da tarefa que exige atenção todo o tempo e o cuidado ao desenvolver a tarefa entre cargas pesadas e suspensas. Leva-se também em conta as constantes lutas por melhores remunerações e a garantia de emprego, provavelmente pela política neoliberal. Esta questão se torna evidente quando, em 2016, os proprietários das empresas privadas dos portos portugueses se negam a negociar o contrato coletivo de trabalho e ameaçam com despedimento coletivo de estivadores no porto de Lisboa (CGTP-IN, 2016; Esquerda.Net, 2016).

A autonomia para parar quando quer é outra prerrogativa definida pelos gestores dos portos como um aspecto da organização do trabalho. As regras impostas aos trabalhadores não permitem ter liberdade para parar ao sentir que é necessário um descanso para o corpo e a mente. Os trabalhadores trabalham incessantemente para

cumprir com as metas de carregamento/descarregamento de navios e sua saúde pouco é considerada. A relação entre *estar fadigado* e *ter autonomia para parar quando quer* foi estaticamente significativa ( $\chi^2 = 4,43$ ;  $p = 0,03$ ), bem como o *tempo de trabalho suficiente para a execução da tarefa* ( $\chi^2 = 6,10$ ;  $p = 0,04$ ). As duas variáveis estão relacionadas com o tempo do trabalho e conseqüentemente com a intensificação deste. O trabalho nos portos se desenvolve em menor tempo, os trabalhadores aprendem novas tarefas a serem realizadas em um tempo reduzido. Sob esta condição a fadiga se apresenta.

A relação entre as dores corporais relatadas no Questionário Nórdico e as variáveis referentes à organização do trabalho e funções desenvolvidas pelos estivadores demonstram que as dores no pescoço e região cervical possuem relações estatisticamente significativas com as funções desempenhadas pelos estivadores no dia a dia de trabalho e inclui estar fadigado. As relações estatisticamente significativas foram demonstradas para a *função de motorista ro-ro* ( $\chi^2 = 7,43$ ;  $p = 0,006$ ), a *função de motorista de trailer* ( $\chi^2 = 5,73$ ;  $p = 0,01$ ) e apresentar a *fadiga* ( $\chi^2 = 9,14$ ;  $p = 0,003$ ).

A presença de dor e desconforto nos joelhos tem relação estaticamente significativa com aspectos da organização do trabalho para as variáveis *o número de trabalhadores existentes hoje no porto está dentro do necessário para realizar as operações com segurança* ( $\chi^2 = 14,5$ ;  $p = 0,001$ ), e *viver frequentemente situações de tensão no trabalho* ( $\chi^2 = 8,85$ ;  $p = 0,003$ ). A dor lombar (lombalgia) apresentou relação estatisticamente significativa com a *função de motorista de trailer* foi ( $\chi^2 = 8,12$ ;  $p = 0,04$ ), assim como com a *função de motorista ro-ro* ( $\chi^2 = 6,30$ ;  $p = 0,01$ ), a *autonomia para parar quando quer* ( $\chi^2 = 4,15$ ;  $p = 0,04$ ), *o número de trabalhadores existentes no porto para dar conta do trabalho* ( $\chi^2 = 8,57$ ;  $p = 0,01$ ), *viver frequentemente situações de tensão no trabalho* ( $\chi^2 = 4,76$ ;  $p = 0,02$ ), *sentir-se seguro no trabalho* (sem riscos à sua saúde) ( $\chi^2 = 6,40$ ;  $p = 0,01$ ). Quando relacionada a dor lombar com a questão “*existem exigências rígidas de controlo (por parte do coordenador e superintendente)?*” não foi encontrada associação estatisticamente significativa ( $\chi^2 = 2,79$  e  $p = 0,09$ ), assim como com a variável “*repete turno de trabalho*” ( $\chi^2 = 0,07$  e  $p = 0,79$ ) e a variável “*tem autonomia para tomada de decisão?*” ( $\chi^2 = 0,24$ ;  $p = 0,62$ ).

Estas associações levam-nos a compreender que os caminhos adotados nos planejamentos do trabalho que propõem a flexibilização da produção, não se incumbem de flexibilizar as relações de trabalho que no cotidiano dos trabalhadores pode gerar sofrimento devido à falta de autonomia para parar quando necessita (deseja), à vivência frequente de tensões no trabalho e na maioria das vezes com total falta de controlo sobre o trabalho que associados ao intenso esforço físico/mental deixam os estivadores mais propensos a adoecimento por enfermidades osteomusculares como as lombalgias relacionadas ao trabalho. As condições apontadas podem ser acentuadas quando o trabalhador exerce a função de motorista de *trailer* e motorista em embarque e desembarque de carros em navios Ro-Ro.

## 6. Considerações finais

As modificações na organização do trabalho portuário implicaram, como já assinalado em diferentes partes deste artigo, em aumento da produção e produtividade, diminuição do tamanho das equipas de trabalho e mudanças no nível de comando das atividades portuárias, do domínio do Estado para o domínio das operadoras portuárias, entre outros aspectos. Tais mudanças, decorrentes do processo de modernização dos

Porto de Lisboa, Figueira da Foz e Sines, parecem inserir-se no contexto de transformações mais profundas ocorridas no capitalismo Europeu, particularmente na década de 1990, cujas repercussões atingiram as mais diferentes esferas do mundo do trabalho (Antunes, 2005). São visíveis as marcas dessas transformações no trabalho portuário, já observadas no ramo de atividade industrial, e apontadas neste artigo oriundo da pesquisa com os estivadores: redução da força de trabalho, ampliação das inovações tecnológicas (embora sem manutenção), flexibilização e desregulamentação dos direitos sociais, introdução de novas formas de gestão e organização do trabalho. Esses aspectos marcam os processos de transformação do trabalho, caracterizados pela precarização, automação (semi-automação nos portos) e parcialização do trabalho (Antunes, 2005).

De acordo com o objetivo de pesquisa foram observadas as repercussões do processo de trabalho e sua organização nos agravos à saúde dos estivadores. Com o contexto de produção intensificada, mais trabalho em menor tempo, e baixos investimentos nos portos, de Lisboa principalmente, os estivadores se encontram em processo de adoecimento por lombalgia, dores cervicais, dores nos joelhos e fadiga. As análises apontam que os estivadores, dos portos estudados, se encontram expostos a fatores determinantes de agravos à saúde preocupantes, em especial a prevalência da sensação de fadiga (39,3%) e a lombalgia (72,9%).

O que se depreende desta situação é que o trabalhador está a trabalhar intensamente e ocorrem horas suplementares (extras) empregadas em grande escala. Ressalta-se que os trabalhadores reconhecem que tanto o número de trabalhadores no porto, de maneira geral, quanto no trabalho de forma específica, está reduzido dificultando a realização do trabalho com a segurança necessária no ambiente portuário. Soma-se a essas condições a existência de conflitos de mando entre membros da equipa, entre os estivadores e os representantes da empresa, entre o AETPL e os Sindicatos, fatores esses que contribuem (ou determinam) para a tensão no trabalho.

A análise dos dados apontou mudanças importantes na organização do trabalho (número insuficiente de trabalhadores do terno para dar conta do trabalho, número insuficientes de trabalhadores nos portos aquém do necessário para realizar as operações portuárias com segurança, a repetição de jornada, as situações frequentes de tensão no trabalho, a falta de autonomia para parar quando necessita, as exigências rígidas de controlo. O atual contexto do trabalho portuário indica um quadro preocupante em relação à saúde e adoecimento dos trabalhadores, e os próprios trabalhadores reconhecem e indicam a presença de fatores determinantes de adoecimento pelo trabalho.

A pesquisa permitiu compreender que os trabalhadores percebem ter excesso de trabalho e/ou pressão das chefias para trabalhar mais depressa. Os estivadores dos portos de Lisboa, Figueira da Foz e Sines apontam aspectos relacionados a adoção de horário suplementar como forma de suprir a falta real de trabalhadores no porto, sem intenção de solucioná-la, e uma administração que se apoia em um controlo rígido e uso de possíveis artifícios de sedução dos trabalhadores por parte das empresas de estiva (operadores portuários).

Pode-se concluir que para os portos portugueses estudados a nova configuração do trabalho tem afetado diretamente a saúde desses trabalhadores. Mais do que saúde e adoecimento, no entanto, estamos diante de um processo perverso de reestruturação do capital que não apenas manteve os problemas anteriores (de riscos à saúde), como introduziu novos equipamentos e maquinários, mais sofisticados, com a incorporação de novas tecnologias e com a mudança da organização do trabalho. Diante deste quadro



ressalta-se a frequência de adoecimento e sofrimento associadas às condições precárias de trabalho.

### Agradecimentos

- . À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo-FAPESP-Brasil - financiamento da pesquisa com concessão de bolsa de pós-doutorado no exterior- Processo 2014/22654-5.
- . Ao SEAL- Sindicato Nacional dos Estivadores e da Actividade Logística - Portugal.
- . Às Universidade Nova de Lisboa e Universidade Federal de São Paulo

### 7. Referências

- Administração do Porto de Lisboa. (1960). *O Porto de Lisboa: estudo de história económica*. Lisboa: Edição da Administração Geral do Porto de Lisboa.
- Almeida, M. C. V., Cézar-Vaz, M. R., Soares, J. F. S. & Santos da Silva, M. R. (2012). Prevalência de doenças musculoesqueléticas entre trabalhadores portuários avulsos. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 20(2), mar-abr,[8 telas].
- Ansdersen, S. A. (2000). Danish dock workers: Aarhus, 1870-1070. In: Davies, S., Davis, C. J., Vries, D., Voss, L. H. van, Hesselink, L. & Weinbauer, K. *Dock Workers*. Aldershot: Ashgate.
- Antunes, R. (2005). As metamorfoses e a centralidade do trabalho hoje. In: *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 7ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial.
- APP-Associação dos Portos de Portugal-15-02-2016.Lisconti: Movimento de contentores sobe 5,6% em 2015 e destaca-se no portefólio da Eurogate. [homepage na Internet]. [Acesso em fevereiro de 2015] Disponível em: [http://www.portosdeportugal.pt/noticias/-/asset\\_publisher/9z0nn39ITNjM/content/movimento-de-contentores-sobe-5-6-em-2015-e-destaca-se-no-portefolio-da-eurogate](http://www.portosdeportugal.pt/noticias/-/asset_publisher/9z0nn39ITNjM/content/movimento-de-contentores-sobe-5-6-em-2015-e-destaca-se-no-portefolio-da-eurogate)
- Barrientos-Gutiérrez, M. T., Martínez-Alcántara, S. M. & Méndez-Ramírez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud pública Méx*, 46 (6) Cuernavaca nov./dez. .
- Burdorf, A. & Jansen, J. P. (2006). Predicting the long term course of low back pain and its consequences for sickness absence and associated work disability. *Occup Environ Med*, 63(8), 522-529.
- Cavalcante, F. F., Gomes, A. C. N., Farias, J. L. M., Pinheiro, J. M. R., Albuquerque, E. V., Farias, A. L. P., Cabral, G.B., Magalhães, F. A. C. & Gomide, M. (2005). Estudo sobre os riscos da profissão de estivador no porto do Mucuripe em Fortaleza. *Ciência e Saúde Coletiva*, 10, pp.101-110.
- Chalder T, Berelowitz G, Pawlikowska T, Watts L, Wessely S, Wrigth D, et al. (1993). Development of a Fatigue Scale. *J Psychosom Res*, 37(2):147-153.
- Costa, L. M., Maher, C., Mcauley, J., Hancock, M., Herbert, R., Refshauge, K. & Henschke, N. (2009). Prognosis for Patients with Chronic Low Back Pain: Inception Cohort Study. *BMJ*, 6, 339-3829.
- Diário Liberdade. (2016). CGTP-IN Solidária com os estivadores do Porto de Lisboa. Disponível em: <https://gz.diarioliberalidade.org/portugal/item/13592-cgtp-in-solidaria-com-os-trabalhadores-estivadores-do-porto-de-lisboa.html>
- Esquerda-NET (2016). Despedimento Coletivo é manobra de “terrorismo psicológico”. [homepage na Internet]. Disponível em: <https://www.esquerda.net/artigo/despeditamento-coletivo-e-manobra-de-terrorismo-psicologico/42915>
- Funespor-Fundación de Estudios Portuários. (2003). *Regras de Segurança*. Espanha: European Agency for Safety and Health at Work.

- Grandjean, E. & Kroemer, K. H. E. (2005). *Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. São Paulo: Bookman.
- Gotfryd, A. & Avanzi, O. (2009). A systematic review of randomised clinical trials using posterior discectomy to treat lumbar disc herniations. *International Orthopaedics*, 33(1), 11–17.
- Kumar, S. (2001). Theories of musculoskeletal injury causation. *Ergonomics*, 44, 17-47.
- Kuorinka, I., Jonsson, B., Kilbom, A., Vinterberg, H., Biering-Sorensen, F., Anderson, G., et al. (1987). Standardised Nordic Questionnaires for analyses of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*, 18, 233-237.
- Marras, W. S. (2000). Occupational Low Back Disorder Causation and Control. *Ergonomics*, London, vol. 43, n. 7: 880-902,.
- McAtamey, L. & Corlett, E. N. (1992). Reducing the Risks of Work Related Upper Limb Disorders – a Guide and Methods. Institute for occupational. *Ergonomics*, University of Nottingham: England.
- Motter, A. A., Gonçalves, T. S., Garcia, A.M. & Matsuzaki, K. T. (2012). Avaliação de Saúde de Trabalhadores Portuários do Porto de Paranaguá/PR. *Divers@ Revista Eletrônica Interdisciplinar*, 5(2), 1-136
- Pérez, N. J. & Moreno, W. D. (2008). La política pública de privatización del sector portuario y su impacto en la organización del trabajo en el puerto de Buenaventura. *Pensamiento & Gestión*, 25, 178-213.
- Pinheiro, F. A., Troccoli, B. T., Carvel, C. V. (2002). Validação do questionário nórdico de sintomas osteomusculares como medida de morbidade. *Revista de Saúde Pública*, 36, 307-312.
- Punnet, L. & Wegman, D. H. (2004). Work related musculoskeletal disorders: the epidemiologic evidence and debate. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 14,13-24.
- Queiróz, M. F. F. & Poletto, P. R. (2015). A Fadiga, a Lombalgia e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao trabalho em Trabalhadores Portuários Avulsos (2015). In: Queiróz, M. F. F., Machin, R. & Couto, M. T., *Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização*. São Paulo: Editora Fap-Unifesp.
- Queiróz, M. F. F. (2003). *Compreendendo o Conceito de fadiga: Estudo de caso dos trabalhadores em uma Indústria Gráfica*. [doutorado]. São Paulo (SP): Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo;
- República de Portugal (2005). Constituição da República Portuguesa. VII Revisão 2005 (p.21). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Rio, R. P. (1998). *Ler- Lesões por Esforços Repetitivos Ciência e Lei*. São Paulo: Editora Health.
- Rosso, S. D. (2008). *Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. Boitempo: São Paulo.
- Sennett, R. (2009). *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record.
- Silva, L. H. (2003). *Características pessoais e organizacionais relacionadas a lombalgia em faxineiras*. [mestrado]. Florianópolis (SC): faculdade de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.
- Souza M. F. M, Messing, K, Menezes, P. R. & Cho HJ. (2002). Chronic Fatigue Among Bank Workers in Brazil. *Occup Med*, 52(4), 187-194.
- Vidal, M. C. R. (2002) *Ergonomia na empresa: útil, prática e aplicada*. 2nd ed. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica.
- Volkoff S. (1992). *As pesquisas francesas sobre as condições de trabalho e a organização do trabalho: dos métodos aos resultados*. Textos para Discussão- IPEA. Brasília: Serviço Editorial.
- Wessely, S., Matthew, H., & Sharpe, M. (1998). *Chronic Fatigue and its Syndromes*. Oxford: Oxford University Press.