

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND**

ESTER DUTRA PEREIRA

**“TRABALHANDO CERTO, NÃO HÁ RISCO”: o trabalho e a saúde dos trabalhadores
portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro**

Rio de Janeiro

2023

ESTER DUTRA PEREIRA

**“TRABALHANDO CERTO, NÃO HÁ RISCO”: o trabalho e a saúde dos trabalhadores
portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita.

Rio de Janeiro

2023

CIP - Catalogação na Publicação

P436" Pereira, Ester Dutra
"Trabalhando certo, não há risco": o trabalho e a saúde dos trabalhadores portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro / Ester Dutra Pereira. -- Rio de Janeiro, 2023.
65 f.

Orientador: Carolina Pereira Lins Mesquita.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. Trabalhador portuário avulso. 2. Condições de trabalho. 3. Saúde do trabalhador portuário. 4. Órgão Gestor de Mão de Obra. 5. Psicodinâmica do Trabalho. I. Mesquita, Carolina Pereira Lins, orient. II. Título.

ESTER DUTRA PEREIRA

**“TRABALHANDO CERTO, NÃO HÁ RISCO”: o trabalho e a saúde dos trabalhadores
portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita.

Data de aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita.

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Elenir, Ellen e Luiz, minha família, por tanto apoio, carinho, companheirismo e incentivo. Por tudo que me proporcionam e por serem meu porto seguro.

À Hilanna, Karine e Mariana, pela amizade e cumplicidade nesses cinco anos de curso, dividindo as dores e as alegrias da faculdade, tornando tudo mais leve. Por me fazerem sentir pertencente e acolhida.

À Anna, Beatriz B. e Beatriz M., pelas trocas, por me incentivarem e surtarem junto comigo ao longo da elaboração deste trabalho.

À Carolina, por me orientar de forma tão presente, atenciosa e sensível. É muito bonito presenciar tamanha dedicação com o ensino e a pesquisa.

Aos trabalhadores portuários do Porto do Rio de Janeiro e empregados do OGMO-RJ, pelas conversas, por aceitarem participar da pesquisa e me permitir fazer parte, mesmo que por poucos dias, do ambiente de trabalho. Sem a contribuição deles, esta monografia não seria possível.

À Isabela, por me ouvir e me acolher.

Agradeço, com todo o meu amor e com os olhos cheios d'água, à todas e todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho de conclusão de curso.

“A realidade nos escapa como um peixe que arrancamos da água com as mãos, enquanto nos agarramos a ela como náufragos.”

Carla Madeira

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a relação entre condições de trabalho e saúde do trabalhador portuário avulso do Porto do Rio de Janeiro. O estudo levanta a hipótese de que esses são vítimas e testemunhas de doenças e acidentes de trabalho, e têm consciência dos riscos ocupacionais aos quais são expostos frequentemente, o que lhes gera sofrimento psíquico, como medo, angústia e ansiedade. Trata-se de pesquisa empírica, descritiva e exploratória, com abordagem quali-quantitativa dos dados obtidos por meio de entrevistas e de formulário estruturado aplicado no Porto do Rio de Janeiro juntamente com os trabalhadores portuários avulsos. Além disso, o estudo articula as análises do formulário e das entrevistas com bibliografias sobre Psicodinâmica do Trabalho, resultando em conclusões sobre as percepções dos trabalhadores sobre os riscos ocupacionais da atividade e o uso de estratégias defensivas que naturalizam a condição de trabalho e impede o adoecimento psíquico dos atores.

Palavras-chave: trabalhador portuário avulso; Órgão Gestor de Mão de Obra; condições de trabalho; saúde do trabalhador portuário; psicodinâmica do trabalho; estratégias defensivas.

ABSTRACT

The general objective of this work was to analyze the relationship between working conditions and the health of temporary dockworkers at the Port of Rio de Janeiro. The study hypothesizes that these workers are victims and witnesses of work-related illnesses and accidents and are aware of the occupational risks they are frequently exposed to, which generates psychological suffering such as fear, distress, and anxiety. This is an empirical, descriptive and exploratory research with a qualitative-quantitative approach to data obtained through interviews and a structured questionnaire applied at the Port of Rio de Janeiro, along with temporary dockworkers. Additionally, the study integrates the analysis of the questionnaire and interviews with references to Psychodynamics of Work, resulting in conclusions about the workers' perceptions of the activity's occupational risks and the use of defensive strategies that normalize the working condition and prevent psychological illness among the actors.

Keywords: temporary dockworkers; managing agency of the labor force; working conditions; dockworker's health; psychodynamic of work; defensive strategies.

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPATP - Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário

CRFB/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DORT - Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho

DTM - Delegacias do Trabalho Marítimo

EPI - Equipamentos de Proteção Individual

LER - Lesão por esforço repetitivo

NR-29 - Norma Regulamentadora nº 29

OGMO - Órgão Gestor de Mão de Obra

OGMO-RJ - Órgão Gestor de Mão de Obra do Rio de Janeiro

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SETEMRJ - Sindicato dos Estivadores Trabalhadores em Estiva de Minérios do Rio de Janeiro

TPA - Trabalhador Portuário Avulso

TPAs - Trabalhadores Portuários Avulsos

TST - Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

Quadro 1 - Descrição das atividades do TPA, conforme o art. 40, §1º, da Lei nº 12.815/2013 19	
Gráfico 1 - Quantidade de pessoas da família que trabalha ou trabalhou no porto	25
Gráfico 2 - Modos de inserção dos TPAs no trabalho portuário	25
Gráfico 3 - Grau de escolaridade dos TPAs	26
Gráfico 4 - Renda individual mensal dos TPAs	27
Gráfico 5 - Média de horas trabalhadas por semana pelos TPAs	27
Gráfico 6 - Idade dos TPAs	28
Gráfico 7 - Idade dos TPAs, segundo o OGMO-RJ	28
Gráfico 8 - Como é para os TPAs trabalhar no porto	29
Gráfico 9 - Tempo que falta para os TPAs aposentarem	30
Gráfico 10 - Motivos dos TPAs aposentados continuarem trabalhando	31
Gráfico 11 - Sentimentos/sintomas que os TPAs já sentiram ao trabalhar	35

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 METODOLOGIA	14
2 ESTRUTURA DO TRABALHO PORTUÁRIO	17
2.1 Trabalhador portuário avulso	17
2.2 Órgão Gestor de Mão de Obra	21
3 RESULTADOS	23
3.1 Resultados do formulário aplicado aos trabalhadores portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro	24
3.1.1 Perfil da amostra	24
3.1.2 Percepções dos trabalhadores portuários avulsos sobre os riscos ocupacionais e os acidentes de trabalho no Porto do Rio de Janeiro	32
3.2 Entrevista com trabalhador portuário avulso	35
3.3 Entrevista com engenheira de segurança do trabalho	37
4 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	40
4.1 Estratégias defensivas	40
4.2 Sofrimento e prazer no trabalho	46
4.3 Subjetividade e ergonomia no trabalho	48
CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE A - Formulário	56
APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com TPA	62
APÊNDICE C - Roteiro de entrevista com engenheira de segurança do trabalho	63
APÊNDICE D - Transcrição da entrevista com engenheira de segurança do trabalho	64

INTRODUÇÃO

Desde o aparecimento das cidades a ideia de porto está presente nas sociedades: “as origens do trabalho portuário se confundem com as próprias origens do trabalho humano” (PAIXÃO, FLEURY, MEIRINHO, 2022, P. 11). Do ponto de vista logístico, o modal aquaviário é responsável por 95% da corrente de comércio exterior que passa pelo Brasil e movimenta, em média, 293 bilhões de reais anualmente, de modo que a atividade portuária é considerada como essencial¹ (BRASIL, 2020). Dentro dos portos brasileiros, esta atividade é desempenhada sobretudo por mão de obra avulsa².

O trabalhador portuário avulso (TPA) é aquele que presta serviço de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações dentro dos portos organizados. As principais características deste tipo de relação de trabalho são a falta do elemento fático-jurídico da não eventualidade e do vínculo de trabalho direto com o contratante, o que é intermediado por um Órgão Gestor de Mão de Obra, existindo, portanto, prestação de serviços a várias operadoras portuárias.

Essa categoria de trabalhadores atua sob a condição de constante exposição a riscos de doenças e de acidentes de trabalho. Apesar dos avanços tecnológicos que resultaram nas mudanças nos métodos de movimentação de cargas, os riscos ocupacionais não foram eliminados da atividade. Na verdade, a atividade portuária é, por sua natureza, uma atividade de risco, uma vez que o trabalho envolve força física, resistência, agilidade, equilíbrio, atenção, movimentação de maquinários pesados e de cargas perigosas (*e.g.*, produtos químicos e granéis sólidos), bem como o trabalho é executado em turnos, em ambientes externos e locais abafados (SANTOS, 2009). Em síntese, os TAPs são expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos.

O sistema portuário brasileiro passou por diversas transformações nas últimas décadas, interferindo de maneira significativa na organização e nos processos de trabalho dos trabalhadores portuários. Um dos marcos normativos mais importante é a Lei nº 8.630/93 (Lei de Modernização dos Portos), criada objetivando atrair investimentos privados, modernizando as infraestruturas portuárias brasileiras; fomentar a concorrência entre os terminais portuários, atingindo a eficiência por meio da competição; angariar recursos para o Poder Público; e

¹ Com a pandemia da Covid-19, a Medida Provisória nº 945/2020 incluiu a atividade portuária na lista das atividades consideradas essenciais (art. 10 da Lei nº 7.783/1989, Lei de Greve).

² Segundo a RAIS, de 2013, entre os trabalhadores dos OGMs, 94,5% são trabalhadores que exercem funções tipicamente portuárias, como estivador, conferente, vigia, carregador e operador de guindaste, categorias de trabalho exercidas pelos TPAs (DIEESE, 2015).

extinguir o monopólio da gestão dos trabalhadores portuários (MOREIRA NETO E FREITAS, 2015).

Contudo, conforme Bianca Carelli (2018) há relação entre tais reconfigurações e a precarização laboral dos trabalhadores, sobretudo dos avulsos. Barros (2018) cita como algumas das consequências a multifuncionalidade, a intensificação do trabalho e da jornada de trabalho, e a diminuição da remuneração, efeitos esses que repercutem na saúde dos trabalhadores. Medeiros *et. al.* (2015) completa que a modernização dos portos introduziu maquinários pesados e aumentou a movimentação de cargas, observando a elevação do percentual de acidentes de trabalho.

Segundo Dejours (1992), as más condições de trabalho não impactam somente o corpo físico, mas também a mente do trabalhador. Assim, o trabalho pode ser fonte de sofrimento. Nesse sentido, mostra-se relevante, social e juridicamente, compreender quais são as condições atuais de trabalho no Porto do Rio de Janeiro, especialmente quanto à saúde e segurança no trabalho, e como os riscos de adoecimento impactam os trabalhadores portuários avulsos.

A proposta desta investigação é partir da percepção dos próprios TPAs, compreendendo o aspecto subjetivo do tema, uma vez que, no âmbito da medicina do trabalho, Dejours (1999 *apud* ROIK E PILATTI, 2009) defende que os trabalhadores são os sujeitos mais indicados para falar sobre as condições de trabalho que eles vivenciam, além de que o discurso deles possibilita identificar as relações existentes entre as vivências e os efeitos provocados na subjetividade desses sujeitos. Isto é, nas palavras de Dejours (1999, p. 176 *apud* ROIK E PILATTI, 2009): “é ao explicar a outrem o meu sofrimento, a minha relação com o trabalho, que eu, perplexo, me ouço dizer coisas que eu não sabia, até tê-las dito.”

A decisão por realizar esta pesquisa sobre as relações entre trabalho e saúde dos trabalhadores portuários avulsos justifica-se, pois, além de ser algo relativamente pouco explorado na literatura, trata-se de trabalhadores que realizam atividades em condições perigosas, mas que também são consideradas essenciais. Ademais, eles pertencem a uma classe de trabalhadores historicamente relevantes, com cultura e características contratuais próprias.

A hipótese a ser verificada é que os TPAs do Porto do Rio de Janeiro são vítimas e testemunhas de doenças e acidentes de trabalho, e têm consciência dos riscos ocupacionais aos quais são expostos frequentemente, o que lhes gera sofrimento psíquico, como medo, angústia e ansiedade.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a relação entre condições de trabalho e saúde

no trabalho portuário avulso do Porto do Rio de Janeiro. Como objetivos específicos, a pesquisa pretende: *i)* entender a categoria de trabalho avulso portuário; *ii)* identificar o perfil dos TPAs do Porto do Rio de Janeiro; *iii)* investigar qual é a percepção dos TPAs sobre as condições de trabalho no Porto do Rio de Janeiro e sobre as doenças e acidentes de trabalho; *iv)* recuperar experiências concretas, vividas pelos TPAs, com doenças e acidentes de trabalho; e *v)* investigar o impacto das condições de trabalho e dos acidentes na saúde psíquica dos trabalhadores portuários avulsos.

Trata-se de pesquisa empírica, descritiva e exploratória, com abordagem quali-quantitativa dos dados e método de pesquisa de campo, realizada no Porto do Rio de Janeiro com trabalhadores portuários avulsos. Também foram feitas revisões bibliográficas em doutrinas de Direito do Trabalho, sobre o contrato de trabalho avulso; e em livros, artigos e teses, sobre psicodinâmica do trabalho³ e as chamadas “estratégias defensivas”⁴.

Esta monografia está organizada em cinco capítulos. Após a introdução, no segundo capítulo, é descrita a metodologia da pesquisa de campo realizada no Porto do Rio de Janeiro. No terceiro capítulo foram abordados os conceitos de trabalhador portuário avulso e de Órgão Gestor de Mão de Obra. Os resultados da pesquisa empírica, realizada por meio de formulário e entrevistas, foram apresentados no capítulo quatro. Por fim, no capítulo quinto, o estudo buscou analisar e problematizar esses resultados com base na psicodinâmica do trabalho. Nas considerações finais articulou-se os resultados do formulário e das entrevistas com a bibliografia, sucedendo em reflexões sobre as condições de trabalho no Porto do Rio de Janeiro e seus impactos na saúde dos trabalhadores portuários avulsos.

1 METODOLOGIA

Para a obtenção dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da aplicação de um formulário estruturado (apêndice A), no Porto do Rio de Janeiro. Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva e exploratória com abordagem quali-quantitativa dos dados, no sentido de identificar a percepção dos trabalhadores portuários avulsos sobre os riscos ocupacionais e sobre os acidentes de trabalho no ambiente portuário.

Estas foram algumas indagações que motivaram e guiaram a realização da pesquisa de campo: *i)* como é o trabalho de um trabalhador portuário avulso (TPA)?; *ii)* os TPAs

³ Em síntese, psicodinâmica do trabalho é uma disciplina sobre sofrimento e patologia mental no trabalho, e que busca entender e explicar o contraste entre dor e prazer, patologia e normalidade (DEJOURS, C. *et. al.*, 2023).

⁴ Estratégias defensivas são mecanismos adotados pelos trabalhadores para modificar, transformar e eufemizar a percepção da realidade que os faz sofrer (DEJOURS E ABDOUCHELI, 2011).

identificam que o ambiente de trabalho portuário é uma área de risco?; *iii*) se sim, como é para eles trabalhar nesse ambiente?; *iv*) a ocorrência de acidentes de trabalho é frequente? e; *v*) como os TPAs lidam com essas ocorrências e como são impactados? *vi*) qual é a relação entre trabalho e saúde para os TPAs?

Na fase inicial da investigação foi realizada pesquisa de campo coletiva com outras duas discentes do curso de Direito - Anna Leonídia Luiz e Beatriz Borges Di Luccas -, que também têm os trabalhadores portuários avulsos do Porto do Rio de Janeiro como sujeitos de análise, sob orientação da Prof. Dra. Carolina Mesquita. Enquanto que a minha pesquisa tem como recorte as condições de trabalho e a saúde dos TPAs, a Anna se debruça sobre as dimensões geracional e familiar do trabalho portuário e a Beatriz, sobre envelhecimento dos TPAs. Assim, foi elaborado um formulário único, que abarcava o objeto de estudo de cada uma, com 27 perguntas, tanto abertas quanto de múltipla escolha.

Após elaborado o formulário, por meio de solicitação no portal Fala.BR⁵, entramos em contato com a PortosRio (Companhia Docas do Rio de Janeiro) - autoridade portuária responsável pela gestão dos portos públicos do Estado - para nos orientar acerca de como acessar os trabalhadores portuários avulsos e, então, aplicar o formulário. Dessa forma, realizamos uma reunião na Companhia, localizada no centro da cidade, com o funcionário responsável pelas relações públicas, que, após explicarmos o objetivo das pesquisas, nos informou que conseguiríamos nos aproximar dos TPAs por meio do Órgão Gestor de Mão de Obra do Rio de Janeiro.

Assim, o empregado da Companhia intermediou o nosso contato com o diretor executivo do OGMO-RJ e nos acompanhou na reunião realizada na sede, localizada no armazém 18, no bairro Santo Cristo, no município do Rio de Janeiro. Nessa reunião, apresentamos ao diretor executivo a ideia do estudo, explicamos o nosso interesse em conversar com os TPAs e de aplicarmos o formulário previamente elaborado. Feito isso, ele nos aconselhou e nos autorizou a ficar na recepção do Porto abordando os trabalhadores portuários que estivessem entrando ou saindo do trabalho. Uma vez que o ambiente portuário é uma área de segurança nacional, ficou combinado que as nossas visitas deveriam ser comunicadas com antecedência.

Após recebermos a autorização para realizar a pesquisa de campo, visitamos o Porto a fim de conhecer o ambiente, ter contato com os trabalhadores e aplicar o formulário. Então, ficávamos na recepção abordando os TPAs que ali passavam e tinham disposição para

⁵ Desenvolvido pela Controladoria-Geral da União, o “Fala.BR” é uma plataforma integrada de acesso à informação e ouvidoria do Poder Executivo Federal.

responder às questões formuladas. As perguntas previamente estruturadas eram feitas oralmente e as respostas, também orais, eram digitadas no *Google Forms* ou anotadas de forma manuscrita e depois repassadas para a plataforma.

O tamanho da amostra não havia sido previamente determinado. No terceiro dia de visitação e de aplicação do formulário, percebemos que os trabalhadores presentes e dispostos a participar da pesquisa se repetiam e também verificamos a repetição dos resultados. Assim, encerramos em três visitas, realizadas no segundo semestre de 2022, e nos limitamos a 36 trabalhadores portuários avulsos.

Em relação aos aspectos éticos da pesquisa, foi solicitado e recebido o consentimento do OGMO-RJ para a realização do estudo junto aos trabalhadores portuários avulsos e foi utilizado o consentimento livre e esclarecido dos participantes, o qual foi obtido previamente à aplicação do formulário.

Finalizada a pesquisa de campo no Porto em conjunto com outras pesquisadoras, iniciei a segunda etapa desta investigação, que consistiu em entrevistar um dos TPAs participantes do formulário. A princípio, a ideia era selecionar e entrevistar cerca de cinco trabalhadores, a fim de coletar depoimentos mais completos sobre as suas experiências vividas e percebidas, buscando compreender a relação entre saúde e trabalho avulso portuário no Porto do Rio de Janeiro. Ocorre que isso não foi possível devido ao prazo para desenvolvimento da pesquisa e a pouca disponibilidade dos trabalhadores. Assim, a entrevista limitou-se a uma única pessoa.

Foi selecionado um TPA estivador que durante a aplicação do formulário mostrou-se interessado no estudo e em conversar sobre seus longos anos de experiência como trabalhador portuário avulso. Foi elaborado um roteiro de entrevista (apêndice B) com base nas respostas do formulário e nos questionamentos que surgiram a partir delas. A entrevista foi agendada por mensagem no *WhatsApp*, realizada por telefone e registrada de forma digitada.

Ademais, durante as visitas ao Porto tive contato com a psicóloga ocupacional do OGMO-RJ que, em uma conversa informal, comentou sobre a atuação de uma engenheira de segurança do trabalho do Órgão. Assim, apesar desta pesquisa ter como objetivo geral analisar a percepção dos TPAs, surgiu o interesse de também realizar uma entrevista com a referida engenheira para compreender o tema de saúde e segurança do trabalho do ponto de vista de uma profissional da área.

Nesse sentido, foi elaborado um roteiro de entrevista (apêndice C) e o contato com a engenheira de segurança do trabalho foi feito também por mensagem no *WhatsApp*, por intermédio da psicóloga ocupacional. A entrevista foi realizada por telefone e registrada

integralmente por meio de gravador de voz.

Em relação à análise do formulário, as respostas foram organizadas em: *i)* o perfil da amostra e *ii)* as percepções dos trabalhadores portuários avulsos sobre os riscos ocupacionais e os acidentes de trabalho no Porto do Rio de Janeiro. Os gráficos foram feitos na plataforma *Google Sheets*, a partir da planilha gerada pelo *Google Forms*. Por fim, analisou-se a entrevista com o TPA da estiva, buscando elementos percebidos pelo trabalhador, e a entrevista com a engenheira de segurança do trabalho do OGMO-RJ, trazendo a percepção da profissional sobre o tema.

2 ESTRUTURA DO TRABALHO PORTUÁRIO

Antes de apresentar os resultados da pesquisa, neste capítulo serão abordadas duas figuras importantes para a compreensão deste estudo: trabalhador portuário avulso e Órgão Gestor de Mão de Obra.

2.1 Trabalhador portuário avulso

“Trabalho portuário” refere-se a todos os serviços envolvidos nas operações portuárias realizados dentro dos portos organizados⁶, seja por trabalhadores avulsos seja por trabalhadores com vínculo empregatício, contratados pela CLT (CARVALHO, 2005). Nos termos da Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos):

O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos. (BRASIL, 2013, art. 40, *caput*)

Uma vez que a modalidade de mão de obra avulsa é predominante na movimentação de cargas nos portos brasileiros e possui peculiaridades, o presente trabalho debruça-se sobre os trabalhadores portuários avulsos, chamados de TPAs.

O trabalho avulso é comumente conhecido pelas características de eventualidade, curta duração da prestação laboral e múltiplos tomadores de mão de obra. Delgado (2019, p. 405) define trabalhador avulso como “modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de

⁶ Segundo o art. 2º, I da Lei nº 12.815/2013, porto organizado é “bem público construído e aparelhado para atender a necessidades de navegação, de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, e cujo tráfego e operações portuárias estejam sob jurisdição de autoridade portuária”.

trabalho, por curtos períodos de tempo entrecortados, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles”. No mesmo sentido, segundo o artigo 11, VI, da Lei nº 8213/1991, entende-se como trabalhador avulso, no âmbito da previdência social, “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural (...)”.

Quanto à subordinação do trabalhador avulso, Leite (2022, p. 369) o considera “subordinado atípico⁷ que, de forma descontínua, presta serviço essencial e complementar à atividade da empresa, mas sem inserir-se na sua organização”, enquanto que, para Lima (1994 *apud* LEITE, 2022), o avulso pode ser subordinado ou não.

É certo que, apesar do Direito do Trabalho se moldar a partir da relação empregatícia, os trabalhadores avulsos, mesmo não sendo empregados, recebem a proteção justralhista sobre as suas relações com seus tomadores de serviços por força do tratamento isonômico dado pelo artigo 7º, XXXIV, da CRFB/88⁸.

Alguns doutrinadores trabalhistas, como Maurício Godinho Delgado (2019), Ricardo Resende (2020) e Carla Romar (2018), entendem que o trabalhador avulso é uma espécie de trabalhador eventual, mas que há diferenças entre eles. A principal é a presença de uma entidade intermediária que interpõe a força de trabalho avulsa em face dos distintos tomadores de serviço, arrecada o montante correspondente ao trabalho prestado e perfaz o respectivo pagamento ao trabalhador (DELGADO, 2019).

A contratação de mão de obra avulsa existia tipicamente nos portos, sendo o sindicato de trabalhadores portuários a entidade intermediadora entre essa mão de obra e os empresários operadores portuários⁹. Todavia, com o advento da Lei nº 8.630/1993, a interposição dessa força de trabalho passou a ser feita por um Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO)¹⁰, reputado de utilidade pública¹¹, sendo a instituição mantida pela Lei nº 12.815/2013.

No caso do trabalhador avulso não portuário, a intermediação de mão de obra é executada pelo sindicato ou outro tipo de órgão que representa a categoria ou o ramo de atividade. Calvo (2020) cita como exemplos de trabalhadores avulsos não portuários que atuam na orla marítima o amarrador de embarcação, o carregador de bagagem em porto e o

⁷ Para Nascimento e Nascimento (2014), trabalho subordinado típico é o do trabalhador empregado.

⁸ O *caput* do art. 7º da CRFB/88 prevê que: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.”

⁹ Segundo o art. 2º, XIII, da Lei nº 12.815/2013, operador portuário é “pessoa jurídica pré-qualificada para exercer as atividades de movimentação de passageiros ou movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, dentro da área do porto organizado”.

¹⁰ Previsto no art. 18 da Lei nº 8.630/1993.

¹¹ Previsto no art. 25 da Lei n. 8.630/1993.

prático de barra em porto. Cabe comentar que a partir de 2009, com o advento da Lei nº 12.023, as atividades de movimentação de mercadorias em geral e o trabalho avulso passaram a ter regulação jurídica diversa do portuário.

Além disso, é importante frisar que a necessidade de intermediação do avulso pelo sindicato não se confunde com a sindicalização. Isto é, ainda que intermediado pela entidade sindical, o avulso tem plena liberdade de não se filiar ao sindicato da respectiva categoria, conforme o artigo 8º, V, da CRFB/88, que assegura a liberdade associativa e sindical.

Então, segundo o Decreto nº 3.048/1999, alterado pelo Decreto nº 10.410/2020, avulso é aquele que:

Sindicalizado ou não, preste serviço de natureza urbana ou rural a diversas empresas, ou equiparados, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra, nos termos do disposto na Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, ou do sindicato da categoria, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho (...). (BRASIL, 1999, art. 9º, VI, a)

Quanto aos trabalhadores portuários avulsos, as normas vigentes não os definem, mas somente as atividades/funções que eles desenvolvem, sendo essas a capatazia, a estiva, a conferência de carga, o conserto de carga, a vigilância de embarcações e bloco, assim definidas pelo §1º do artigo 40 da Lei nº 12.815/2013:

Quadro 1 - Descrição das atividades do TPA, conforme o art. 40, §1º, da Lei nº 12.815/2013

Atividade	Descrição
Capatazia	“Atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário.”
Estiva	“Atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo.”
Conferência de carga	“Contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino,

	verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações.”
Conserto de carga	“Reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição.”
Vigilância de embarcações	“Atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação.”
Bloco	“Atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.”

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Ainda que o §4º do art. 40 da Lei dos Portos enquadre cada uma das atividades acima referidas como categoria diferenciada, Paixão, Fleury e Meirinho (2022) entendem que elas não constituem, separadamente, categorias profissionais. Na verdade, a categoria profissional é a de trabalhador portuário. Além disso, como consequência da unicidade sindical prevista no art. 8º, II, da CRFB/88, seria inconstitucional, no sentido formal, a coexistência de diversos sindicatos de trabalhadores portuários, mas na realidade é reconhecida a legitimidade desses entes sindicais¹², justamente em razão da referida previsão legal (PAIXÃO, FLEURY E MEIRINHO, 2022).

Por fim, conforme Delgado (2019), o TPA é uma figura tradicional no cenário brasileiro e uma das principais categorias a se organizar em sindicatos ainda na fase de manifestações iniciais do Direito do Trabalho, ocupando uma posição estratégica no mundo trabalhista. Ainda que não se confundindo com a figura do empregado, conquistou direitos

¹² Com o art. 57 da Lei nº 8.630/1993, que passou a prever a possibilidade de estabelecer a multifuncionalidade entre as atividades portuárias, surgiu o debate da unicidade sindical. Há trabalhadores e empregados de portos que defendem a realização de uma reforma sindical, no sentido de unir os sindicatos, aumentando a cooperação entre os trabalhadores e a garantia de direitos (CONTTMAF, 2011; ESTRELLA, 2004).

trabalhistas e previdenciários típicos tanto em decorrência das negociações coletivas quanto da extensão legislativa.

Para mais bem compreender a dinâmica atual de trabalho do trabalhador portuário avulso é necessário abordar a figura do Órgão Gestor de Mão de Obra, o OGMO.

2.2 Órgão Gestor de Mão de Obra

A Lei nº 8.630/1993, conhecida por Lei de Modernização dos Portos, trouxe novidades para o cenário portuário brasileiro, sendo uma das principais a mudança no gerenciamento de mão de obra.

Antes de 1993, os sindicatos de trabalhadores avulsos atuavam como representantes da classe trabalhadora e intermediadores de mão de obra. Isto é, conforme Carvalho (2005), a movimentação de cargas em terra, feita pela capatazia, era realizada por trabalhadores portuários das Companhias Docas e, quando necessário, por trabalhadores portuários sem vínculo empregatício com a administração do porto, intermediados pelo sindicato. Já a movimentação de cargas a bordo das embarcações era feita pelos estivadores por intermédio das Entidades Estivadoras, que requisitavam aos sindicatos os trabalhadores.

Ou seja, tanto os trabalhadores da estiva quanto os avulsos da capatazia tinham seus respectivos sindicatos como intermediadores de mão de obra. Além disso, ambos deveriam ser matriculados na Capitania dos Portos, sendo que a quantidade de trabalhadores matriculados era estabelecida pelas Delegacias do Trabalho Marítimo (DTM), as quais, antes de serem extintas em 1989, faziam parte da estrutura do Ministério do Trabalho e tinham como finalidade fiscalizar as normas de proteção ao trabalho portuário (CARVALHO, 2005).

Todavia, como visto, a partir da vigência da Lei de Modernização dos Portos, os sindicatos dos trabalhadores avulsos deixaram de ser os gerenciadores de mão de obra, passando a ser de responsabilidade da instituição Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO).

(...) o Estado por meio de um conjunto de normas legais regravou o trabalho portuário. Os sindicatos de trabalhadores avulsos exerciam total controle na distribuição do contingente necessário à realização das operações portuárias, funcionando simultaneamente como entidades representativas dos trabalhadores e intermediadoras de mão de obra, o que perdurou até agosto de 1993, quando foram revogados os arts. 254 a 292 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), disciplinadores dos serviços de estiva e de capatazia nos portos. (...) A partir de 1993, com a edição da Lei n. 8630, ocorreram mudanças na administração dos portos e no gerenciamento da mão de obra. O controle que os sindicatos exerciam intermediando a mão de obra avulsa passou para uma instituição denominada Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). (CARVALHO E COSTA, 2015, pp. 9-11 *APUD* PAIXÃO, FLEURY E MEIRINHO, 2022).

Atualmente, o OGMO encontra-se regulado pela Lei nº 12.815/13 e trata-se de um órgão de finalidade pública, sem fins lucrativos, formado e constituído pelos operadores portuários (designação concedida pela Lei às empresas que exploram as operações portuárias) nos portos organizados, com funções administrativas, fiscalizadoras e profissionalizantes, previstas no artigo 32 da referida legislação. Em síntese, “cabe ao OGMO recrutar, selecionar, treinar, cadastrar, registrar, organizar em escala, escalar e remunerar o trabalhador portuário” (RESENDE, 2020, p. 208).

Vale dizer que a Lei nº 12.815/2013 prevê, no parágrafo único do seu artigo 32, que, se houver contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, o trabalho portuário será regulado pelo respectivo instrumento coletivo de autocomposição.

Quanto à composição do OGMO, deverá ter obrigatoriamente um conselho de supervisão, uma diretoria executiva e uma comissão partidária. O primeiro é composto por três membros titulares e seus respectivos suplentes; a segunda é formada por um ou mais diretores, com prazo de gestão de três anos, sendo permitida a redesignação (BRASIL, 2013, art. 38); já a terceira é composta por igual número de trabalhadores portuários e operadores portuários e tem finalidade de solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35 da Lei dos Portos (BRASIL, 2013, art. 37).

Para que o trabalhador ingresse nos quadros do OGMO é necessário ter, previamente, habilitação profissional por meio de treinamento realizado em entidade indicada pelo Órgão; se inscrever no cadastro de trabalhador portuário; e, depois, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro, ser registrado como avulso portuário (BRASIL, 2013, art. 41, §§1º e 2º).

Assim, cabe fazer a diferenciação entre TPAs registrados e cadastrados. Conforme Resende (2020), em consonância com o artigo 3º, §2º, da Lei nº 9.719/1998, esses são escalados para trabalhar quando o operador portuário solicitar o trabalho, enquanto estes são chamados para trabalhar apenas na falta dos primeiros. Isto é, aqueles que possuem o registro têm preferência para compor a equipe de trabalho. Além disso, por força do §2º do artigo 40, apenas os TPAs registrados podem ser cedidos, em caráter permanente, ao operador portuário¹³.

Quando o operador portuário requisitar ao OGMO a mão de obra necessária, o

¹³ O art. 35 da Lei nº 12.815/2013 prevê que “o órgão de gestão de mão de obra pode ceder trabalhador portuário avulso, em caráter permanente, ao operador portuário”.

trabalhador portuário avulso registrado concorrerá ao rodízio, cabendo ao Órgão a escalação, a qual deve ser feita, exclusivamente, por meio eletrônico, sem que seja necessário o trabalhador comparecer ao posto de escalação para habilitar-se. Tal modalidade de escala foi adotada como medida para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no setor portuário, prevista na Lei nº 14.047/2020.

Estando os TPAs escalados, cabe ao OGMO verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes da escala diária, sendo que apenas fará jus à remuneração aqueles que estiverem em efetivo serviço (BRASIL, 1998, art. 6º). Ademais, o artigo 8º da Lei nº 9.719/1998 prevê que na escalação diária do TPA deverá haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas, exceto em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Quanto ao pagamento, segundo o artigo 2º da Lei nº 9.719/1998, cabe ao operador portuário pagar ao OGMO o valor referente à remuneração, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de 24 horas da realização do serviço. Ao OGMO, por sua vez, cabe pagar aos trabalhadores, sob sistema de rateio, o valor referente à remuneração pelos serviços executados - no prazo de 48 horas após o término do serviço - e das parcelas referentes ao décimo terceiro salário e das férias.

Outra competência do OGMO é a de cumprir e fazer cumprir as normas relativas à saúde e segurança do trabalhador (RESENDE, 2020). Tais normas, no âmbito do trabalho portuário, foram estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 29 (NR-29), que se trata de um extenso diploma regulamentar, editado pelo então Ministério do Trabalho e Emprego. Por fim, conforme o §2º do artigo 33 da Lei nº 12.815/2013, compete ao Órgão responder, solidariamente com os operadores portuários, pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

3 RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados do formulário aplicado a 36 trabalhadores portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro; da entrevista realizada com o TPA da estiva; e da entrevista com a engenheira de segurança do trabalho do OGMO-RJ.

3.1 Resultados do formulário aplicado aos trabalhadores portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro

3.1.1 Perfil da amostra

Constatou-se que 100% dos trabalhadores portuários avulsos são do gênero masculino. Durante as visitas ao Porto foi possível reparar que há mulheres atuando em cargos importantes do OGMO-RJ, tais como recepcionista, assistente social, engenheira de segurança do trabalho, assistente jurídica, psicóloga e enfermeira. Contudo, não há nenhuma atuação feminina nas instalações portuárias propriamente ditas.

Uma vez que os portos são historicamente caracterizados como um espaço que envolve atividades braçais e uso da força física, sendo o acesso ao trabalho portuário repassado, sobretudo, de pai para filho, a inserção das mulheres no ramo era dificultada (PEREIRA; NOGUEIRA, 2018). Apesar dos incrementos tecnológicos no setor portuário e das mudanças trazidas pelas leis de modernização, o perfil dos TPAs do Porto do Rio de Janeiro não se altera há décadas, pois não houve novos processos de admissão de mão de obra portuária avulsa.

Em outros portos brasileiros, alterou-se o quadro de pessoal com a incorporação da força de trabalho feminina na orla marítima, inclusive na área operacional. Pereira e Nogueira (2018) relatam que no Porto de Santos/SP, por meio de concursos públicos, houve a inserção e posterior aumento no número de mulheres no cargo de auxiliar operacional portuário, principalmente na atracação¹⁴, como “amarradoras”¹⁵. Na categoria portuária, o OGMO do Porto de Antonina/PR, em 2021, permitiu que mulheres participassem do processo seletivo¹⁶ para preenchimento do quadro de cadastros de trabalhadores portuários avulsos (OLIVEIRA, 2021). Já no âmbito do Porto do Rio de Janeiro, pode-se dizer que o quadro de mão de obra portuária avulsa é estático, tradicional e masculino.

Retornando às respostas do formulário, 77,1% dos TPAs participantes afirmaram que algum familiar já trabalhou ou trabalha no porto. Ao serem questionados sobre a quantidade de pessoas da família que atua ou atuou no ambiente portuário, 53,8% disseram de 1 a 2 pessoas; 23,1%, de 3 a 4; e 23,1%, 5 ou mais (gráfico 1). Além disso, 54,3% dos

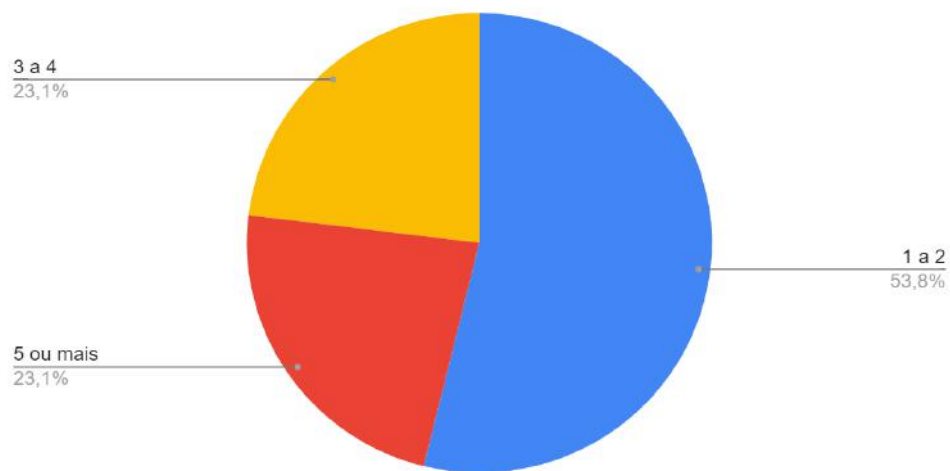
¹⁴ Atracação é a operação de prender a embarcação ao cais ou a outra embarcação.

¹⁵ Trabalhadoras/es responsáveis pela amarração e desamarração das embarcações na operação de atracação e desatracação.

¹⁶ O art. 42 da Lei 12.815/2013 prevê que a seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avulsa, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

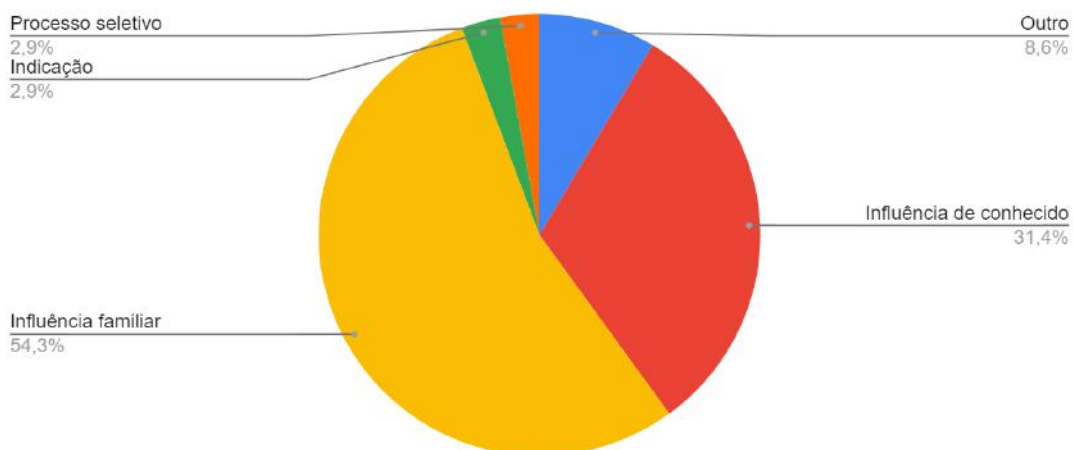
trabalhadores disseram que começaram a trabalhar no porto por influência de familiares (gráfico 2). Isto é, para vários entrevistados o trabalho portuário é muito familiar e tradicional, sendo passado de geração em geração. Inclusive, alguns revelaram ser a quarta geração de trabalhador portuário. Tal constatação coaduna com a afirmação de Paixão, Fleury e Meirinho (2022, p. 23): “tradicionalmente, ocorria nos portos brasileiros uma espécie de hereditariedade no trabalho avulso. Os trabalhadores avulsos indicavam para a ‘matrícula nos sindicatos’ os seus filhos, que indicavam os netos e assim sucessivamente.”.

Gráfico 1 - Quantidade de pessoas da família que trabalha ou trabalhou no porto



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Gráfico 2 - Modos de inserção dos TPAs no trabalho portuário



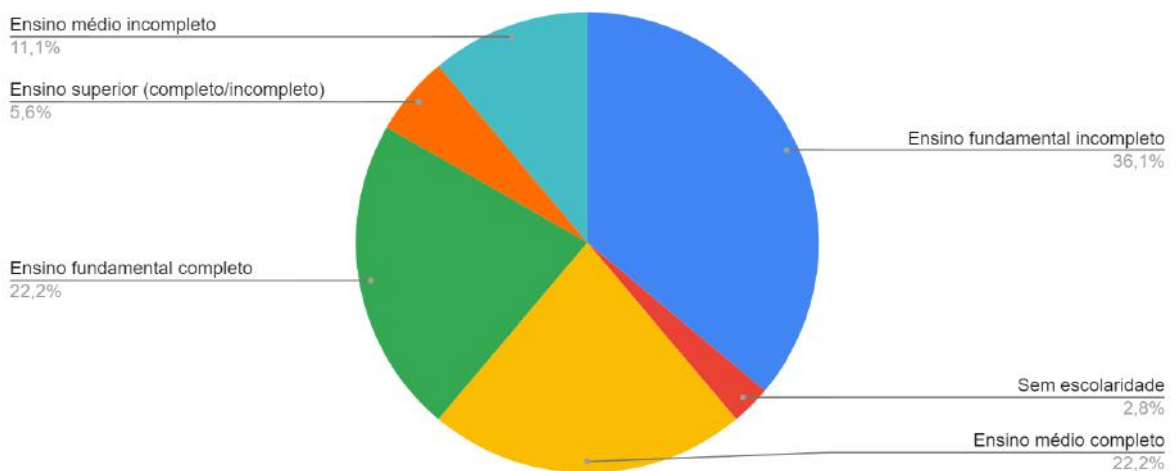
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Quanto a cor ou raça - segundo os critérios do IBGE -, 75% dos TPAs participantes se

autodeclararam pretos ou pardos; 22,2%, brancos; e 2,8%, amarelos. Quanto ao estado civil, mais de 42% dos que responderam ao formulário são casados ou estão em união estável; 39% são solteiros; e o restante, divorciados ou viúvos.

Conforme ilustra o gráfico a seguir, a maioria dos trabalhadores têm ensino fundamental incompleto, representando 36,1% do total; 22,2% possuem ensino fundamental completo; 22,2%, ensino médio completo; 11,1%, ensino médio incompleto; 5,6%, ensino superior completo ou incompleto; e 2,8% não possuem qualquer escolaridade.

Gráfico 3 - Grau de escolaridade dos TPAs



Fonte: elaborado pela autora (2023)

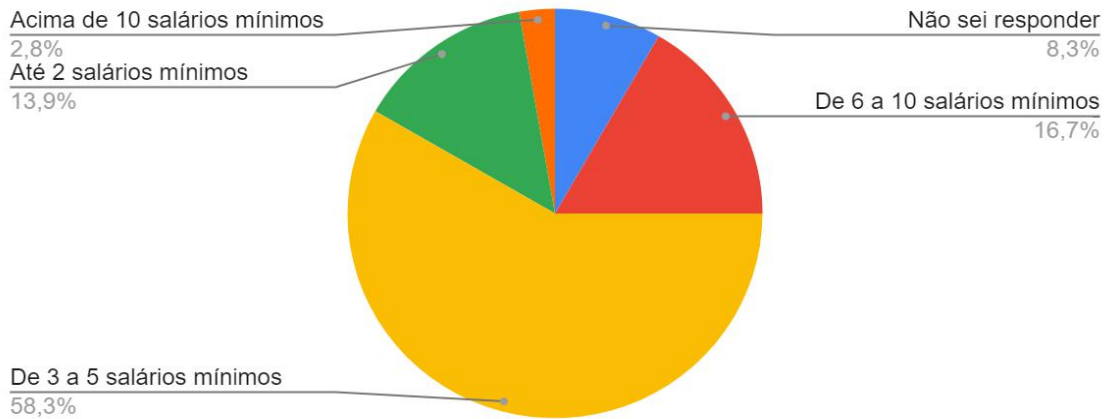
Ao serem questionados sobre quantos dependentes financeiros possuem, 47,2% dos TPAs responderam 1 ou 2; 44,4%, 3 ou mais; e apenas 8,3% responderam não possuir nenhum dependente. Também foi perguntado sobre a renda individual mensal dos trabalhadores, mas os dados coletados não são seguros, pois alguns não souberam responder e muitos responderam de forma aproximada. Isso se dá em razão da remuneração dos trabalhadores avulsos depender dos serviços executados, os quais são variáveis. Nesse sentido, também não souberam ou tiveram dificuldade de informar a média de horas trabalhadas por semana. Ainda assim, é interessante expor que 58,3% dos TPAs participantes disseram receber de 3 a 5 salários mínimos (equivalente de R\$3.636,00 a R\$6.060,00¹⁷); 27,8% informaram que trabalham de 30 a 44 horas semanais; e 16,7% trabalham mais de 44

¹⁷ Em 2022, ano da aplicação do formulário, o salário mínimo era no importe de R\$1.212,00.

¹⁸ Segundo a RAIS, de 2013, a remuneração média dos trabalhadores no setor portuário que atuam na operação varia entre R\$ 3.559,60 a R\$ 4.275,90, valores correntes em dezembro de 2013 (DIEESE, 2015).

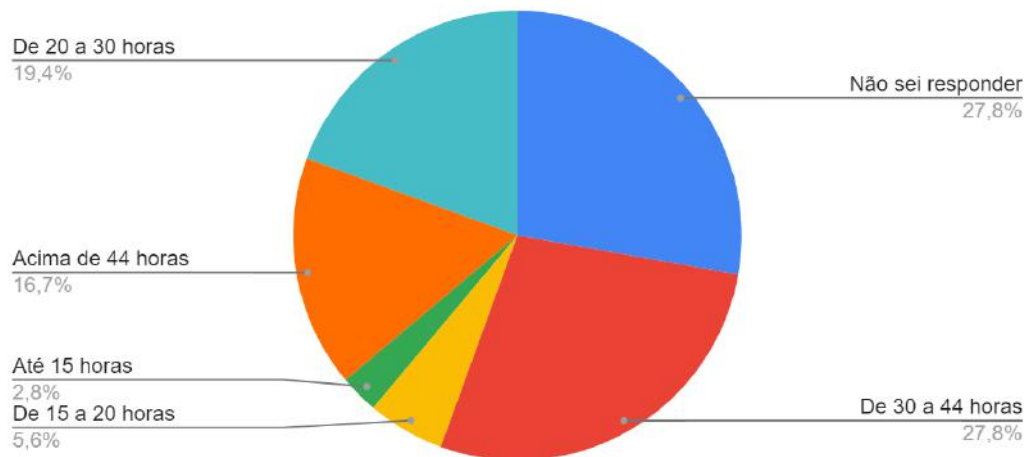
horas por semana (gráficos 4 e 5)¹⁹.

Gráfico 4 - Renda individual mensal dos TPAs



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Gráfico 5 - Média de horas trabalhadas por semana pelos TPAs



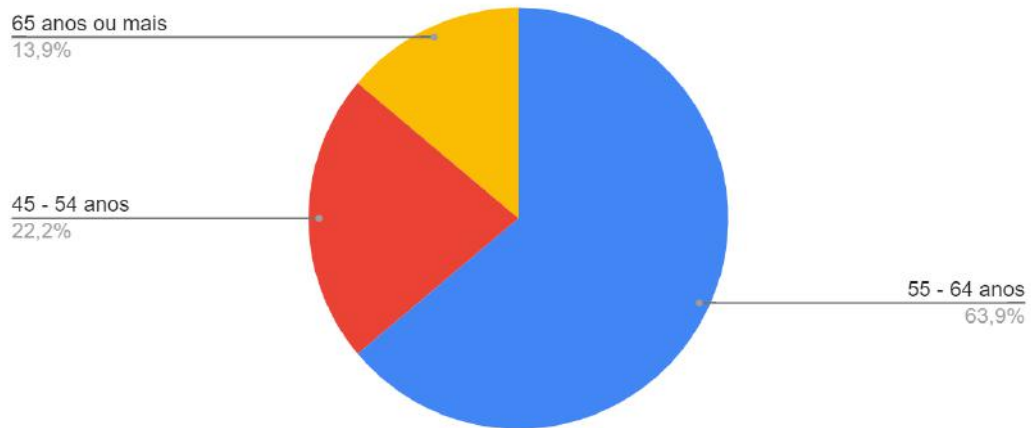
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Ademais, constatou-se que mais de 60% dos trabalhadores portuários avulsos têm entre 55 e 64 anos de idade e quase 14% têm 65 anos ou mais (gráfico 6). A amostra coletada é compatível com a informação fornecida pelo OGMO-RJ de que quase 60% dos trabalhadores portuários cadastrados nos portos do Estado do Rio de Janeiro²⁰ são idosos - tem 60 anos de idade ou mais -, tendo 81 anos o mais velho (gráfico 7).

¹⁹ Conforme a RAIS, de 2013, a grande maioria dos trabalhadores portuários avulsos fazem jornadas de 41 a 44 horas semanais (DIEESE, 2015).

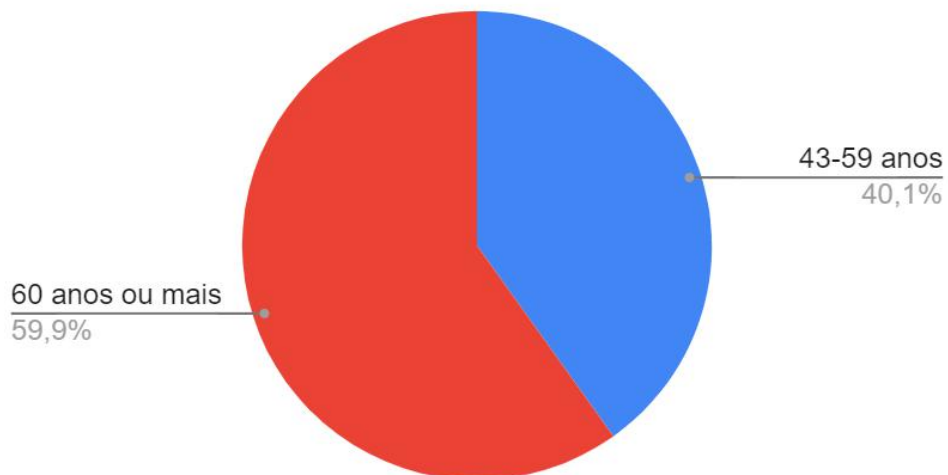
²⁰ Trata-se dos portos do Rio de Janeiro, de Itajaí e de Niterói.

Gráfico 6 - Idade dos TPAs



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Gráfico 7 - Idade dos TPAs, segundo o OGMO-RJ

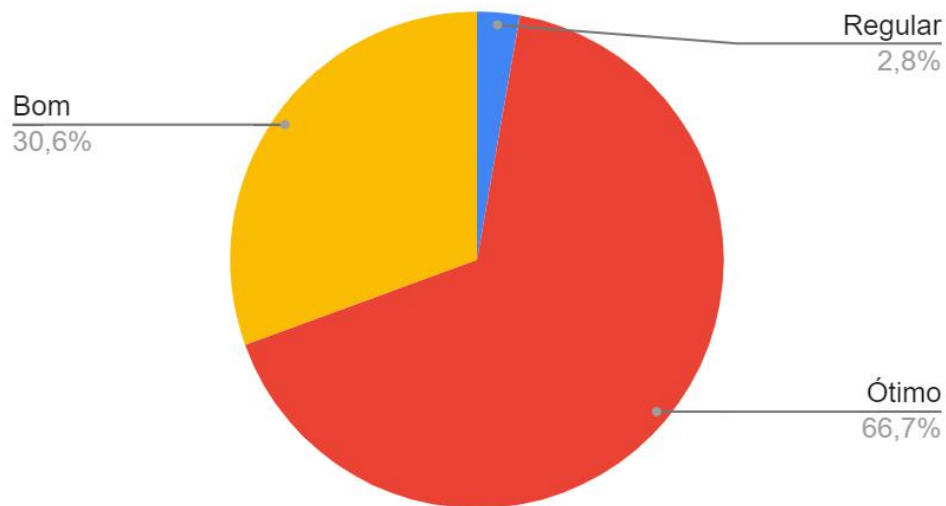


Fonte: elaborado pela autora (2023)

Além da idade avançada dos TPAs, outro dado que chama atenção é o tempo de trabalho. Ao serem perguntados sobre o tempo que exercem atividade portuária no Porto do Rio de Janeiro, 94,1% responderam que há mais de 25 anos. Tais fatos podem ser apontados como reflexos da falta de novos cadastros comentada anteriormente, que impede a renovação do quadro de trabalhadores. Ainda assim, é curioso os TPAs ficarem tanto tempo atuando no mesmo ambiente e, de modo geral, realizando as mesmas tarefas. Entende-se, a partir das conversas com os trabalhadores e dos dados coletados, que o gosto pelo trabalho também pode ser uma das questões para a permanência como trabalhador portuário.

Isto é, 66,7% dos TPAs entrevistados consideram que trabalhar no porto é ótimo; 30,6% afirmaram ser bom; e apenas 2,8%, regular (gráfico 8). Nenhum dos trabalhadores disse ser ruim ou indiferente. A maioria relatou que gosta de trabalhar no porto devido à flexibilidade de escala de trabalho, além da autonomia, liberdade e salário. Estas são algumas falas ditas pelos entrevistados: “porque não tenho obrigação de dar satisfação”, “porque tenho autonomia e ganho bem”, “tenho liberdade, não precisa ninguém ficar mandando”, “porque ganha bem”, “dá para conciliar com família e outro trabalho”, “é um trabalho constante que mantém ativo e empregado” (informações prestadas de forma oral)²¹. Porém, também houve trabalhadores que chamaram atenção para a falta de direitos trabalhistas.

Gráfico 8 - Como é para os TPAs trabalhar no porto

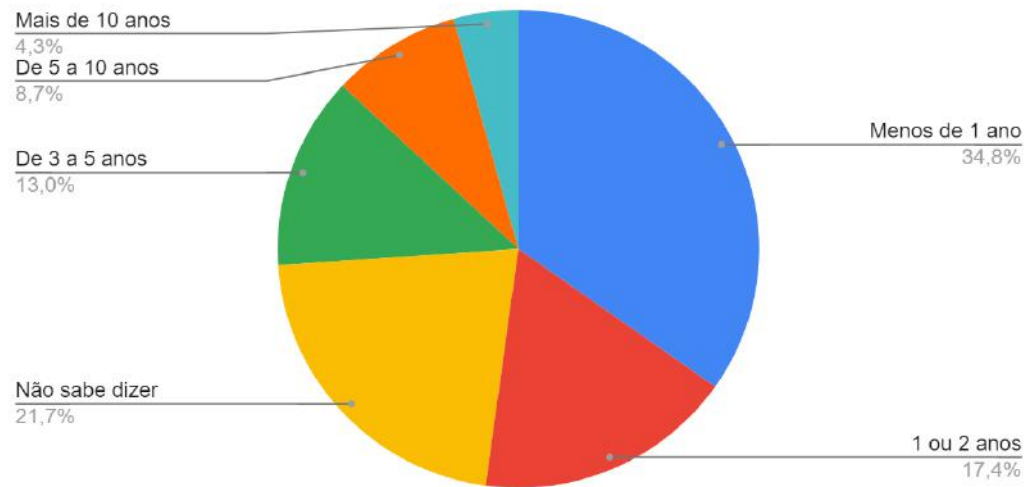


Fonte: elaborado pela autora (2023)

Uma vez que, como visto, o quadro de TPA do Porto do Rio de Janeiro é formado por homens com idade mais avançada e que trabalham como portuários há muitos anos, é interessante tratar dos dados coletados sobre aposentadoria: 65,7% dos entrevistados não são aposentados, mas a maioria deles disseram que falta menos de um ano para se aposentar (gráfico 9).

²¹ Falas de alguns dos TPAs participantes do formulário aplicado no Porto do Rio de Janeiro, em set. e out. 2022.

Gráfico 9 - Tempo que falta para os TPAs aposentarem



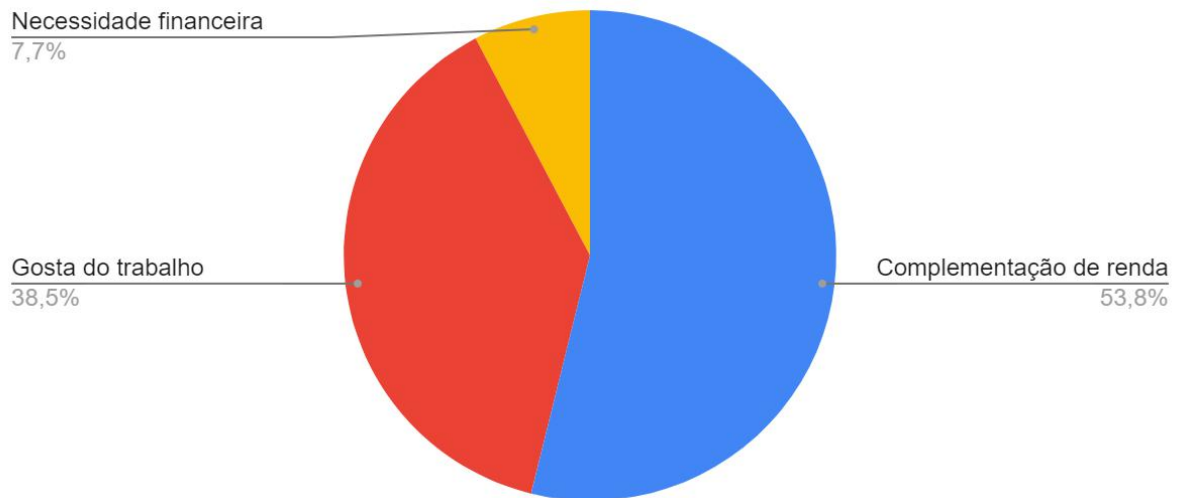
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Além disso, apesar de não ser maioria, é significativo que 34,3% dos trabalhadores permaneçam trabalhando mesmo já sendo aposentados²². 53,8% deles responderam que continuam exercendo o trabalho porque precisam do salário para complementar a renda; 38,5% têm como justificativa o gosto pelo trabalho; e 7,7% relataram necessidade financeira (gráfico 10). Quanto à questão financeira, foi possível perceber que vários trabalhadores são pais de família e possuem dependentes financeiros. Em consonância, algumas empregadas do OGMO-RJ comentaram durante as visitas que muitos TPAs oferecem ajuda financeira aos filhos e filhas, sendo, assim, importante continuar trabalhando para ter uma renda maior.

Outro ponto interessante que volta a aparecer na análise do formulário é o gosto dos portuários avulsos pelo trabalho. Um dos trabalhadores relatou que permanece ativo na escala de trabalho, porque ficar parado em casa o deixa ansioso e que, assim, tem maior qualidade de vida trabalhando. Outro disse que não consegue ficar em casa e que já está acostumado a trabalhar.

²² A Lei de Modernização dos Portos estabelecia no art. 27, §3º a extinção da inscrição no cadastro e do registro do trabalhador portuário na hipótese de aposentadoria. Todavia, tal causa de extinção não foi repetida na Lei nº 12.815/2013, extinguindo-se apenas por morte ou cancelamento. Aqueles trabalhadores aposentados excluídos do sistema pela aposentadoria retornaram aos quadros do OGMO.

Gráfico 10 - Motivos dos TPAs aposentados continuarem trabalhando



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Seguindo na análise das respostas do formulário, 91,4% dos entrevistados já trabalharam em outro lugar e os outros 8,6% afirmaram que nunca trabalharam fora do porto e que não gostariam que isso acontecesse.

Tratando do contexto pandêmico, 80,6% dos TPAs entrevistados afirmaram não ter sido infectados pelo vírus da Covid-19 e nenhum respondeu que precisou trabalhar com sintomas. Ao serem questionados se houve alteração no trabalho durante a pandemia, 61,1% responderam positivo e a principal alteração relatada foi referente a diminuição do trabalho e, consequentemente, da renda. Além disso, alguns dos entrevistados contaram que foram afastados devido à idade avançada, ficando em casa sem receber nenhuma remuneração.

Todavia, esse último relatado vai de encontro com a Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020, que dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário. Segundo o artigo 3º,

Enquanto persistir o impedimento de escalação com fundamento em qualquer das hipóteses previstas no art. 2º desta Lei, o trabalhador portuário avulso terá direito ao recebimento de indenização compensatória mensal no valor correspondente a 70% (setenta por cento) sobre a média mensal recebida por ele, por intermédio do órgão gestor de mão de obra, entre 1º de abril de 2019 e 31 de março de 2020, a qual não poderá ser inferior ao salário-mínimo para os que possuem vínculo apenas com o referido órgão. (BRASIL, 2020, art. 3º).

Outra alteração relatada pelos TPAs entrevistados foi referente a forma de escalação. Isto é, a Medida Provisória 945/20 (convertida na Lei nº 14.047/2020) alterou a Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998, determinando que a escalação dos trabalhadores portuários avulsos será feita pelo OGMO por meio eletrônico, ficando vedada a escalação presencial nos

portos (BRASIL, 1988). De modo geral, esta mudança agradou os trabalhadores do Porto do Rio de Janeiro, uma vez que economiza tempo e evita aglomerações.

Quanto à função desempenhada pelos trabalhadores portuários avulsos, vários dos TPAs entrevistados informaram exercer mais de uma atividade no porto, dificultando a criação de dados para o presente trabalho. Todavia, notou-se que grande parte dos que responderam ao formulário atuam na estiva e/ou na capatazia.

A multifuncionalidade dos serviços prestados pelos TPAs foi uma novidade trazida pela Lei de Modernização dos Portos, que previa que o trabalhador portuário deveria buscar, progressivamente, inserir-se e aperfeiçoar-se em novos processos de movimentação de cargas, para além da sua atividade típica (BRASIL, 1993, art. 57). Ou seja, o trabalhador exerceria mais de uma função, passando a ser identificado como um trabalhador portuário, e não mais como um estivador, um conferente etc. Isso decorria do fato de que, como tratado no capítulo anterior, as atividades não são descrições de categorias profissionais.

Esse modelo multifuncional foi mantido no artigo 43 da Lei nº 12.815/2013, sendo, inclusive, atribuída ao OGMO a competência de promover o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso (BRASIL, 2013, art. 33, II, “b”). Cabe destacar que o modelo de “TPA multifuncional” não cria uma unidade de categoria.

Assim, os trabalhadores portuários avulsos têm um único registro ou cadastro no OGMO com todas as habilitações. Estando o trabalhador apto a realização de várias atividades portuárias e, havendo oferta de várias funções no momento da escalação, lhe é assegurado o direito a ser escalado na que melhor lhe agrada.

3.1.2 Percepções dos trabalhadores portuários avulsos sobre os riscos ocupacionais e os acidentes de trabalho no Porto do Rio de Janeiro

Ainda sobre o formulário aplicado aos trabalhadores portuários avulsos no Porto do Rio de Janeiro, além das perguntas abordadas no tópico anterior, foi perguntado sobre a ocorrência de acidentes de trabalho no porto carioca, a fim de compreender a percepção dos TPAs sobre os riscos ocupacionais e as doenças e acidentes de trabalho.

Dos 36 trabalhadores portuários avulsos que responderam ao formulário, 34 (94,4%) identificam que o ambiente de trabalho portuário é uma área de risco. Quando perguntado o motivo, a maioria comentou sobre o fato das cargas pesarem toneladas e serem içadas. Também teve quem identificou a presença de escadas como um grande risco. Outro participante listou os seguintes fatores de risco: poeira, radiação, altura, barulho e iluminação

precária. Quanto aos trabalhadores que negaram ser uma área de risco, segundo um deles: “trabalhando certo, não há risco” (informação verbal)²³.

Aos que identificam que o ambiente de trabalho portuário é uma área de risco, questionou-se como é trabalhar em uma área de risco e a maioria disse que basta trabalhar com atenção e cautela, utilizando sempre os EPIs. Muitos também responderam no sentido de que todo trabalho, independentemente do local e da área de atuação, envolve riscos. Estas são algumas das falas ditas pelos entrevistados: "você se acostuma", "o medo faz a gente sentir todos os obstáculos da nossa vida", “é trabalhar com atenção e pedir a Deus para não acontecer nada”, “o risco, a gente corre em qualquer lugar”, “o costume faz perder o medo” (informações verbais)²⁴. Um dos participantes confessou gostar do perigo e se sentir satisfeito. Também houve quem disse que durante o trabalho não pensa no perigo, e sim na execução da tarefa. Percebeu-se que os trabalhadores reconhecem os riscos ocupacionais, mas que esses não os paralisam, não os impedem de trabalhar.

Dois dos TPAs participantes, em suas respostas, denunciaram que há trabalhadores do porto que realizam as atividades sob efeito de álcool e de outros entorpecentes, o que aumenta o risco de acidentes no trabalho. Essa, inclusive, não parece ser uma prática limitada ao Porto do Rio de Janeiro. No Porto Organizado do Rio Grande, o OGMO submetia os trabalhadores portuários avulsos à inspeção do teste etilômetro (“bafômetro”) como medida de segurança para a proteção da saúde dos trabalhadores. Ocorre que a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no processo nº TST-ED-Ag-AIRR - 20383-89.2017.5.04.0123, entendeu que a realização de testes sem ser em ambiente reservado, expondo os trabalhadores a chacotas por parte dos colegas, além da pressão do corte de ponto, em caso de recusa, evidencia um ambiente de trabalho nocivo, em desconformidade com a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2021).

Dos 36 trabalhadores que responderam ao formulário, 17 (47,2%) já foram vítimas de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional durante a atividade portuária. As doenças ocupacionais relatadas foram: transtorno auditivo, dorsalgia (dor nas costas), LER/DORT e transtorno nas articulações. Um dos participantes relatou que o esforço físico realizado no trabalho favoreceu o desenvolvimento de hérnia de disco lombar e de problemas na coluna. Quanto aos acidentes, um dos entrevistados contou que cortou o dedo da mão; dois tiveram os dedos esmagados em máquinas pesadas; três sofreram quedas, dentre outros relatos. Em alguns desses casos, os trabalhadores foram afastados das atividades e perceberam

²³ *Id.*, 2022.

²⁴ *Id.*, 2022.

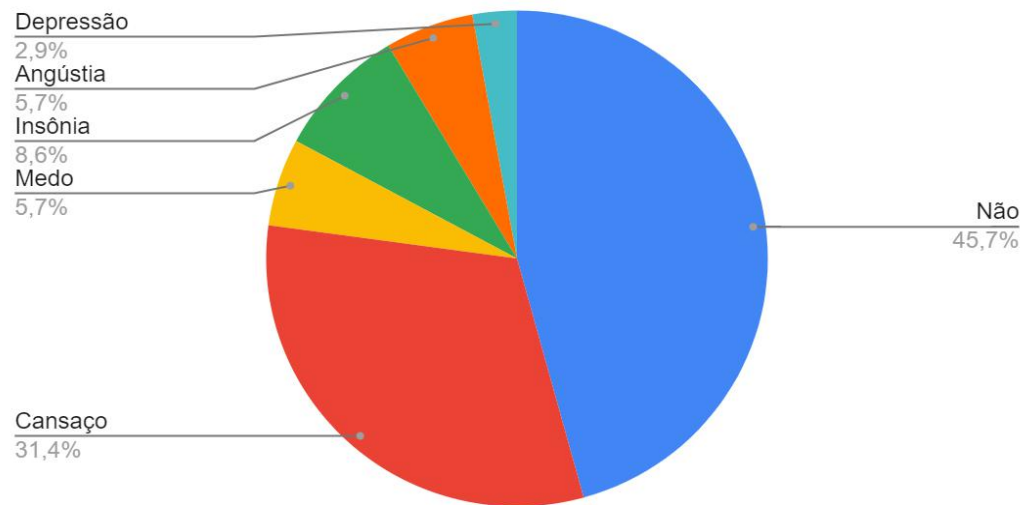
auxílio-doença.

Ademais, foi perguntado aos TPAs se eles já haviam presenciado algum acidente de trabalho durante a atividade portuária. 25 (69,4%) afirmaram que sim. Muitos disseram, inclusive, que já presenciaram diversos acidentes. Os relatos envolvem esmagamento por tubos, empilhadeira, bobina, e *container*, e quedas, sendo que vários desses acidentes foram fatais. Mais de um trabalhador utilizou a expressão “tirar na pá” para se referir a retirada de um corpo que foi esmagado. Ao serem indagados sobre como se sentiram ao presenciar as tragédias, os entrevistados utilizaram palavras como: “preocupado”, “ódio”, “traumatizante”, “abalado”.

Antes da realização das visitas, na fase de elaboração do formulário, eu tinha como hipótese de que os trabalhadores não se sentiriam confortáveis para tratar sobre a ocorrência de acidentes no trabalho devido à sensibilidade do assunto. Contudo, essa não se confirmou. De modo geral, os entrevistados relataram com tranquilidade os casos de acidentes. Vários participantes se ofereceram para mostrar fotos e vídeos das tragédias, seja do local onde ocorreu seja das vítimas. Inclusive, alguns disseram fazer parte de um grupo no *WhatsApp*, no qual os TPAs compartilham imagens e informações sobre acidentes de trabalho nas zonas portuárias.

Por fim, foi perguntado aos trabalhadores participantes da pesquisa se eles já sentiram algum dos seguintes sentimentos/sintomas ao trabalhar: angústia, cansaço, medo, insônia, depressão. Dentre esses, destacou-se o cansaço, conforme ilustra o gráfico 12. Nenhum dos participantes relatou sentimento/sintoma fora das opções do formulário, no qual havia espaço aberto para “outros [sentimentos/sintomas]”.

Gráfico 11 - Sentimentos/sintomas que os TPAs já sentiram ao trabalhar



Fonte: elaborado pela autora (2023)

3.2 Entrevista com trabalhador portuário avulso

A partir da aplicação do formulário no Porto do Rio de Janeiro, foi selecionado um dos TPAs participantes para realizar uma entrevista, a fim de aprofundar as questões levantadas na primeira etapa da pesquisa.

O entrevistado é estivador cadastrado no OGMO-RJ, tem 56 anos de idade, autodeclara-se preto, possui ensino superior (completo ou incompleto), faz parte do Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores em Estiva de Minérios do Rio de Janeiro (SETEMRJ) e exerce atividade portuária há mais de 25 anos.

Uma vez que no formulário o trabalhador indicou já ter sentido angústia ao trabalhar no porto, busquei explorar essa questão na entrevista. O TPA expôs que antigamente se sentia muito angustiado devido à instabilidade do trabalho, isto é, não havia garantia de oferta de trabalho. Nas palavras dele, “ter que ir trabalhar e não saber se vai trabalhar ou não; tá empregado, mas não tá empregado²⁵” (informação verbal)²⁶. Todavia, para o entrevistado, a situação melhorou bastante: atualmente ele trabalha quase todos os dias devido à redução de mão de obra avulsa. Nesse ponto, o entrevistado relatou que o quadro de TPA está defasado, que desde 1989 não é realizado o cadastramento de novos trabalhadores.

Aqui cabe comentar que, conforme Paixão, Fleury e Meirinho (2022), anteriormente à

²⁵ O entrevistado usou a palavra “empregado” no sentido coloquial de trabalho, e não no sentido de vínculo empregatício.

²⁶ Entrevista concedida por TPA estivador [nov. 2022]. Entrevistador: Ester Dutra Pereira. Rio de Janeiro, 2022.

modernização, existia uma regulamentação referente ao quantitativo de trabalhadores nos portos, ou seja, das equipes de trabalho, chamados de “ternos”. Com a Lei nº 8.630/93, sendo a previsão mantida pela Lei nº 12.815/2013, as partes convenientes passaram a decidir esse quantitativo de trabalhadores que compõem os ternos, por meio de instrumento coletivo (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

Atualmente há uma séria preocupação em torno dos quantitativos existentes e almejados para a cadeia de prestação de serviços dos portos brasileiros, e da definição da oferta de postos de trabalho (PAIXÃO, FLEURY E MEIRINHO, 2022). No geral, entende-se pela tendência de diminuição do quadro de trabalhadores em razão dos processos de automatização e, inclusive, de exclusão da intervenção humana.

Assim, ainda que, conforme os autores supracitados, desde a promulgação da Lei de Modernização dos Portos tenham surgido diversas ações judiciais solicitando o ingresso de pessoas no cadastro e no registro portuário, a questão não é tão simples, visto que é importante analisar quais impactos o aumento de pessoal poderá trazer para os trabalhadores já existentes no sistema.

Retomando a fala do TPA, para ele, a não realização de novos cadastros tem como efeito a maioria dos trabalhadores cadastrados possuírem idade avançada, estando na faixa etária de 50 anos de idade. Além disso, conforme o entrevistado, 70% dos estivadores já estão aposentados, mas, ao contrário do que acontecia antigamente, o trabalhador permanece ativo no sistema de escala. Na percepção dele, a maioria dos TPAs continua trabalhando para sustentar a família, ajudar filhos e netos.

Em seguida, o trabalhador entrevistado chamou atenção para a importância dos portos brasileiros: “Portos são a alma do País; o porto é o caminho de tudo” (informação verbal)²⁷. Contrapondo a ideia de finitude da mão de obra portuária, o TPA apontou que o setor portuário é eterno, “não vai parar nunca” (informação verbal)²⁸. Segundo ele, a pandemia da Covid-19 confirma esse argumento, visto que em nenhum momento a atividade portuária foi paralisada.

Ao ser questionado se ele identifica que o trabalho no porto apresenta riscos aos trabalhadores, o entrevistado afirmou que sim e que há risco em todos os lugares, até mesmo dentro de casa. Ele nunca foi vítima de acidente de trabalho ou de doença ocupacional, mas tem conhecimento de diversos eventos trágicos, os quais, inclusive, foram compartilhados entre os trabalhadores por meio de grupos no *WhatsApp*.

²⁷ *Id.*, 2022.

²⁸ *Id.*, 2022.

Nesse ponto, o TPA entrevistado denunciou que há um conjunto de situações que as instituições portuárias não dão a devida atenção e não seguem as normas; que há casos que o trabalhador faleceu em decorrência de acidente ocupacional, mas foi registrado como suicídio; e que não é dada a devida assistência aos trabalhadores acidentados e aos familiares dos falecidos. “Essa parte de segurança, não vejo com bons olhos; o OGMO às vezes deixa a desejar” (informação verbal)²⁹, afirmou.

Na aplicação do formulário o participante indicou que considera ótimo trabalhar no porto. Nesse sentido, na entrevista, o questionei se a existência de riscos ocupacionais impacta a satisfação do TPA com o trabalho portuário. Do ponto de vista do entrevistado, os trabalhadores portuários avulsos, no geral, gostam de atuar no porto devido a autonomia e a ausência de subordinação que a modalidade de trabalho avulso proporciona. Além disso, para ele, ao contrário do que ocorre nas empresas, no porto há união, interação e ajuda mútua entre os trabalhadores.

Quanto à sua atuação no sindicato, o entrevistado interage com os estivadores, analisa as condições de trabalho e auxilia na conscientização dos trabalhadores acerca de seus direitos e deveres.

Por fim, foi questionado se os TPAs têm alguma articulação no sindicato voltada para saúde e segurança do trabalho. O entrevistado comentou sobre a Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (CPATP), instituída pela Norma Regulamentadora 29 (NR-29), que tem como objetivo tratar sobre as condições de risco no ambiente de trabalho e reduzi-las. Ela é formada por representantes dos TPAs e por representantes das operadoras, sendo que o mandato dos membros é de até dois anos. Quanto ao representante dos trabalhadores, são sete os sindicatos que participam da eleição para concorrer à Comissão. Do ponto de vista do entrevistado, o OGMO-RJ interfere muito nas decisões da CPATP, desrespeitando a sua soberania.

3.3 Entrevista com engenheira de segurança do trabalho

A entrevistada é engenheira de segurança do trabalho no Porto do Rio de Janeiro desde janeiro de 2019 e atua nas áreas de saúde ocupacional, segurança do trabalho, serviço social, treinamento e resgate portuário.

Quando questionada sobre as principais dificuldades que o Porto enfrenta em relação à saúde e segurança do trabalho, a engenheira indicou três fatores ligados a ocorrência de

²⁹ *Id.*, 2022.

acidentes de trabalho: *i)* a resistência dos trabalhadores portuários avulsos quanto às diretrizes de segurança; *ii)* o fato do trabalho portuário envolver atividades de alto risco; e *iii)* as falhas operacionais. Assim, relatou:

O que acontece, os trabalhadores portuários avulsos, você fez a sua pesquisa de campo lá com eles, né? Você deve ter notado que a maioria tem uma idade avançada. São trabalhadores que, lá no OGMO, a gente não tem concurso público já tem um tempo, na realidade desde 97. São os mesmos trabalhadores avulsos. Então, já são trabalhadores que têm a faixa etária mais elevada. São trabalhadores que na sua maioria ainda têm resistência com relação à segurança do trabalho, à utilização de equipamento de proteção individual, a trabalhar com segurança, a seguir as diretrizes de segurança do trabalho, que são importantes no trabalho. Muitas vezes isso acaba influenciando para eles fazerem, cometerem o que a gente chama de atos inseguros, né? Que são cometer falhas nas tarefas, de não seguir os procedimentos de segurança. Isso acontece. E por outro lado também, as atividades são perigosas, né? A gente tem atividades de risco elevado, né? Como tem movimentação de carga suspensa, movimentação de carga pesada, então junta a questão de o trabalho ser perigoso por natureza, né? E a gente ter essa mão de obra já avançada, e por uma questão cultural, histórica, a resistência no cobrimento das medidas de segurança, isso tudo impacta na ocorrência de acidentes, né? Mas acho que todos os empregos têm falhas internas também, né? Não tô querendo colocar 100% da culpa nos trabalhadores. Acontece também de terem falhas na operação, falha em maquinário, falha de supervisão de operação, acontece também. (Informação verbal)³⁰.

Em seguida, foi perguntado sobre a percepção da entrevistada sobre o quanto o trabalho em uma área de risco impacta a vida dos TPAs. Isto é, se ela identifica que os trabalhadores, ao tomarem consciência dos perigos inerentes à atividade portuária, apresentam algum tipo de sofrimento ou angústia. Para ela, os trabalhadores portuários avulsos do Rio de Janeiro, uma vez que possuem longos anos de experiência na área, já estão acostumados com o ambiente do Porto e, por conseguinte, com os riscos. Nesse sentido, a engenheira percebe que os TPAs possuem muita autoconfiança, o que, inclusive, contribui para a ocorrência de acidentes ocupacionais:

Então, o que eu percebo é que são trabalhadores que têm muita autoconfiança. Isso também é um aspecto que com certeza contribui para a ocorrência de acidentes. Como eles já trabalham lá há muitos anos e tão acostumados com as operações, com esse ritmo, eles acabam sendo muito autoconfiantes do que fazem. Então acho que eles não têm tanto sofrimento no sentido de “ah, estou indo para um ambiente perigoso, isso pode custar minha vida”. Acho que não, acho que eles já estão habituados com aquele ambiente. E assim, para você ter noção, é um ambiente perigoso, porém cheio de medidas de segurança. Às vezes podem ocorrer falhas pontuais de uma medida de segurança ou outra, mas, normalmente, existe o perigo, mas existe um controle elevado dos riscos. O perigo acaba sendo inevitável. O perigo tá ali. Então a gente tem que trabalhar como a gente pode controlar os riscos daquela situação perigosa. E com o avanço, há um pouco atrás, realmente não tinham tantas medidas de prevenção e

³⁰ Entrevista concedida por F.O. [nov. 2022]. Entrevistador: Ester Dutra Pereira. Rio de Janeiro, 2022. 1 arquivo .m4a (12:24 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice D desta monografia.

controle de riscos. Hoje em dia já tem muita coisa implementada. Então eu entendo que eles têm essa percepção de melhoria nas operações portuárias, com relação à implementação de medidas de segurança. Muitas vezes eles não cumprem, mas eles sabem que hoje o ambiente é muito menos hostil do que há uns anos atrás. Não sei se eles relataram isso nas suas entrevistas, mas os próprios trabalhadores falam que coisa de 15 anos atrás tinha trabalhador aqui que às vezes iam para o navio descalço e de cueca, que nem uniforme tinha, que nem bota de segurança tinha, capacete muito menos. Então assim, no decorrer dos anos e hoje em dia, as medidas de controle e as práticas de segurança na operação estão muito melhores, né? E eles também, por essa autoconfiança de sempre trabalharem ali... Sempre que eu falo assim: há mais de 20 anos, os mesmos trabalhadores executam as mesmas tarefas. Então acredito que eles encaram esse ambiente com naturalidade. Não acredito que exista um sofrimento em si. (Informação verbal)³¹.

Por fim, questionei se dentro da área de saúde e segurança do trabalho no Porto do Rio de Janeiro há atuações voltadas ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores portuários avulsos. A entrevistada explicou que existem diversas campanhas nesse sentido, envolvendo variados profissionais, e também chamou atenção para a existência de programas sociais:

(...) A gente tem, dentro do nosso quadro de saúde e segurança, a gente tem uma psicóloga, que ela agora, principalmente agora, que a gente mudou de profissional, ela faz atendimento semanal com trabalhadores que queiram conversar, ela tá ali aberta para isso. E aí, dependendo da demanda que um trabalhador ou outro passe para ela, a gente realiza tratativas de encaminhamento para um CAPS, se for o caso, pra ter um acompanhamento melhor. Ou então, se for relacionado a alguma situação insegura, alguma situação psicologicamente danosa no ambiente operacional, a gente tenta tratar também. Lógico que tem o sigilo ali profissional-paciente, mas o que ela pega ali de situações que podem ter uma tratativa, ela repassa pra gente, pra gente estar tentando tratar, né, sem expor o trabalhador, mas a situação é exposta pra gente tentar tratar. Então assim, a gente tem esse cuidado, a gente tem... Lá no Centro de Saúde, a gente tem uma equipe multidisciplinar, né? A gente tem enfermeira, a gente tem médico, a gente tem psicólogo, a gente tem assistente social também. Tem muitos trabalhadores, não sei se o escopo do seu trabalho chega nessa parte, mas tem muitos trabalhadores que têm muitos problemas sociais, inclusive. Você vê que eles têm uma idade elevada e muitas vezes eles trabalham com uma idade avançada pra poder suprir necessidade da família. Tem muitos trabalhadores que acabam sustentando neto. Aquele senhor já de 70 anos, que já poderia estar aposentado, já poderia estar curtindo a vida, digamos assim, tem que alimentar o neto, alimentar bisneto. Então tem também problemas sociais envolvidos. Então nossa assistente social também procura tá dando suporte nisso. A gente tem programas sociais voltados para tentar trazer o trabalhador para refletir sobre essas questões, do que é importante para a vida, quando é a hora de parar... A gente procura tá fazendo campanhas nesse sentido. (Informação verbal)³².

Em síntese, a fala da engenheira de segurança do trabalho é no sentido de que há profissionais do OGMO-RJ que lidam com questões sociais, físicas e psicológicas dos TPAs, mas que, ainda assim, a atividade portuária, por natureza, oferece riscos aos trabalhadores.

³¹ *Id.*, 2022.

³² *Id.*, 2022.

Todavia, para a entrevistada, semelhante ao que foi observado nos resultados do formulário, esses trabalhadores não apresentam nenhum sofrimento em decorrência das condições de trabalho. Pelo contrário, eles já estão acostumados com as tarefas e possuem autoconfiança. Diante da repetição dessas observações, elas serão analisadas no capítulo a seguir.

4 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos. Pode ser fonte tanto de prazer, influenciando a formação da identidade do trabalhador e contribuindo para sua saúde e auto realização, quanto de adoecimento e sofrimento físico-psíquico. É na psicodinâmica do trabalho que se encontram os fundamentos dessa dinâmica complexa, assim como os mecanismos de defesa que os indivíduos adotam para manter a saúde psicológica no trabalho.

Assim, neste capítulo serão articulados os resultados da pesquisa empírica com a teoria da psicodinâmica do trabalho, a fim de aprofundar o olhar sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos TPAs do Porto do Rio de Janeiro.

4.1 Estratégias defensivas

Apesar de reconhecido que o trabalho portuário envolve riscos ocupacionais, os resultados do formulário e as entrevistas apontam, de modo geral, para um estado de “normalidade” por parte dos TPAs em relação a estes riscos a que estão submetidos. Diante disso, questiona-se: como os trabalhadores resistem aos fatores adoecedores do trabalho? Essa foi uma das questões que o médico psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours se propõe a responder.

Em 1980, o autor publicou o livro *Travail, Usure Mentale: essai de psychopathologie du travail* (publicado em português com o título: “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”), no qual ampliou o objeto de estudo da psicopatologia, esboçando a sua teoria que se desenvolveu na chamada “psicodinâmica do trabalho”.

Utilizando-se da ergonomia, da psicanálise e das ciências sociais, Dejours (1992) propôs um novo modelo teórico-metodológico para representar como os trabalhadores conseguem manter o equilíbrio psíquico mediante os ataques da organização do trabalho. Então, visto que continuam produzindo diante dos constrangimentos do trabalho, os trabalhadores deixam de ser considerados sujeitos passivos e o olhar da patologia é redirecionado à normalidade. O objeto de estudo passa a ser, não as doenças mentais do

trabalho, mas o sofrimento no trabalho e as defesas contra o sofrimento decorrente deste mesmo trabalho (DEJOURS, 1992).

Cabe destacar que a “normalidade” não é um estado de bem-estar e comodidade. Para Dejours (2006), é o contrário de um efeito passivo de um condicionamento social. Trata-se de uma “normalidade sofrente”, resultado da luta (individual e coletiva) contra o sofrimento (DEJOURS, 2006, p. 36). Este, por sua vez, é uma vivência subjetiva associada às relações que o sujeito estabelece com a realidade exterior.

O psicanalista, na primeira fase do desenvolvimento teórico-metodológico da psicodinâmica do trabalho³³, investiga a origem do sofrimento psíquico e argumenta que, enquanto o sofrimento do corpo resulta das condições de trabalho, o sofrimento mental resulta da organização do trabalho. Nesse ponto, é importante diferenciar esses dois fatores:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc. (DEJOURS, 1992, p. 25).

Assim, o autor se debruça sobre questões relacionadas à organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde psíquica do trabalhador. Em compensação, o presente estudo se propõe a analisar o impacto do ambiente físico do porto, isto é, das condições de trabalho, na relação trabalho-saúde dos TPAs. Todavia, defende-se aqui que os objetos não são incompatíveis e que é importante considerar *i*) o sofrimento somático, uma vez que não há cisão entre corpo e psique; e *ii*) as condições de labor e a organização do trabalho como fatores interligados, que se influenciam mutuamente.

O próprio Dejours (1992), apesar de em um primeiro momento estabelecer relações entre condição de trabalho-sofrimento do corpo e organização do trabalho-sofrimento mental, argumenta sobre a repercussão do perigo real a nível mental:

³³ Segundo Mendes (2007 *apud* MONTALVÃO, 2021), o desenvolvimento teórico-metodológico da psicodinâmica do trabalho de Dejours se dá em três fases: a primeira fase, ainda sob o domínio da psicopatologia do trabalho, é marcada pela investigação das origens do sofrimento mental e pelo estudo das estratégias defensivas elaboradas para minimizá-los; enfatizando a ruptura com a psicopatologia do trabalho, a segunda fase é marcada pela abordagem das possibilidades de transformação do sofrimento no trabalho em prazer; já a terceira fase é marcada pela investigação dos processos de subjetivação por meio do trabalho em análise conjunta com as patologias sócio-psíquicas provenientes do crescimento neoliberal.

Precisamos acrescentar ainda que as más condições de trabalho não somente trazem prejuízos para o corpo, como também para o espírito. É de natureza mental a ansiedade resultante das ameaças à integridade física. A ansiedade é a seqüela psíquica do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo. (DEJOURS, 1992, p. 78).

Saúde física e condições de trabalho: estas são claramente apontadas pelos trabalhadores como fonte de perigo para o corpo; antes de tudo, são as condições de trabalho que são acusadas: os vapores, as pressões, as temperaturas, os gases tóxicos, o ruído... em resumo: as condições físicas e químicas de trabalho. A propósito deste discurso do trabalhador sobre a saúde física, é muito comum se colocar a ênfase analítica no que está mais imediatamente expresso, ou seja, de que as condições de trabalho são prejudiciais para o corpo. Mesmo sendo incontestável tal realidade, negligenciamos em geral a própria palavra, o momento em que é pronunciada e o tom no qual se expressa. Ora, esta palavra é uma palavra carregada de ansiedade. Se a relação corpo-condições de trabalho muitas vezes é estudada corretamente, ao contrário, nunca se faz menção das repercussões do perigo real a nível mental, da carga (de trabalho) psíquica inerente ao trabalho perigoso que, entretanto, faz parte do desgaste do organismo (astreinte). (DEJOURS, 1992, p. 66).

Nesse sentido, o estudo do autor sobre as estratégias defensivas se faz interessante para analisar a questionada percepção de normalidade dos TPAs do porto do Rio de Janeiro diante das condições de trabalho adoecedoras.

Segundo Dejours e Abdoucheli (2011), estratégias defensivas são mecanismos adotados pelos trabalhadores para modificar, transformar e eufemizar a percepção da realidade que os faz sofrer. Trata-se de uma operação estritamente mental e inconsciente, pois não modifica objetivamente a realidade. Além disso, esses mecanismos de defesa não são padronizados, e sim assumem formas variadas dentre as diversas categorias profissionais.

Esse comportamento tem relação com o conceito de mecanismo de defesa tratado pela psicanálise. “Defesa” era utilizada por Freud para descrever a luta do ego contra ideias ou afetos dolorosos ou insuportáveis ao indivíduo, que possam redundar em neurose, sendo que essa dor da qual o ego se defende não é apenas a oriunda de dentro, mas também tem sua origem no mundo externo (FREUD, 2006).

Todavia, Dejours e Abdoucheli (2011) se empenham em diferenciar estratégia defensiva de mecanismo de defesa. Enquanto o segundo é interiorizado, ou seja, permanece no indivíduo mesmo sem a presença física de outros; a primeira não se sustenta sem o consenso de um grupo de trabalhadores específicos, dependendo assim, de condições externas (DEJOURS, E ABDOUCHELI, 2011). Então, pode-se dizer que para a psicanálise os mecanismos de defesa são de ordem particular, ao passo que para a psicodinâmica do trabalho também são explorados em sua dimensão coletiva³⁴.

³⁴ Sofrimento é vivência subjetiva, remete ao sujeito singular. Contudo, a ideia é que vários sujeitos experimentando cada um por si um sofrimento singular são capazes de unir seus esforços para construir uma

Assim, as estratégias defensivas permitem ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, a qual não seria garantida apenas com as defesas individuais. Todavia, a estratégia defensiva coletiva, em alguns casos, pode se tornar tão rígida a ponto de transformar-se em uma ideologia defensiva, como é o caso da ideologia da virilidade. Dejours (1992) utiliza como exemplo os trabalhadores da construção civil, que resistem aos perigos reais e ao testemunho de numerosos acidentes de trabalho como se não tivessem consciência dos riscos a que se submetem e, inclusive, encontram nisso um certo prazer. Conforme identificado por Dejours:

Caracterizava-se por um gosto pronunciado pelo perigo e pela performance física através de traços caracteriais dominados pelo orgulho, rivalidade, valores ligados a sinais exteriores de virilidade, bravura, mas também de temeridade, ou seja, de inconsciência diante da realidade, ausência de disciplina, tendência ao individualismo etc. (DEJOURS, 1992, p. 69).

Todavia, o autor destaca que o desprezo, a ignorância e a inconsciência em relação ao risco são ilusórios. Na verdade, os trabalhadores são os que mais conhecem os riscos e os vivenciam no dia a dia de trabalho. Tanto é que suas pesquisas (DEJOURS, 1992) mostram que após o momento de desafio, os trabalhadores relatam os acidentes a que assistiram ou dos quais foram vítimas, e falam sobre os amigos feridos ou mortos no trabalho.

Então, trata-se de uma estratégia de defesa contra o medo³⁵, que se não for neutralizado e caso se tenha total consciência do risco de acidente, os trabalhadores não poderão continuar suas tarefas, uma vez que tomariam tantas precauções individuais que se tornariam improdutivos (DEJOURS, 1992).

Uma das especificidades dessa estratégia defensiva (a falsa inconsciência do perigo) é o seu caráter coletivo. Ou seja, no exemplo do autor, ela é compartilhada por todas as categorias profissionais da construção civil, o que significa que ninguém pode recusar sua contribuição individual para o sistema, demonstrar medo, falar e lembrar sobre o que tanto tentam mascarar. É nesse sentido que, ainda segundo Dejours (1993), os trabalhadores resistem tanto às campanhas de segurança, pois, além de saberem que elas não evitam todos

estratégia defensiva comum (DEJOURS E ABDOUCHELI, 2011). Por isso, é possível falar sobre uma dimensão coletiva.

³⁵ Dejours (1992) defende que o medo está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, mas o problema do medo no trabalho surge da oposição entre o risco residual (aquele que não é completamente eliminado pela organização do trabalho) e a natureza individual e psicológica da prevenção durante o trabalho. Importante destacar que Dejours (1992) fala de medo, e não de angústia. Enquanto a angústia resulta de um conflito intrapsíquico, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis, que só deve ser realizada pela psicanálise; o medo é um conceito não propriamente psicanalítico e responde por um aspecto concreto da realidade.

os riscos de acidentes, fazem lembrar que o perigo existe, aumentando a ansiedade e a dificuldade da execução da tarefa.

Assim, as estratégias de negar e desprezar o perigo nem sempre são suficientes para lidar com as condições de trabalho. Às vezes os trabalhadores precisam aumentar o risco ou criá-los para ter a sensação de domínio e controle. Nas palavras de Dejours,

É por isto que os trabalhadores às vezes acrescentam ao risco do trabalho o risco das performances pessoais e de verdadeiros concursos de habilidade e de bravura. Nestes testes rivalizam entre si, mas ao fazê-lo, tudo se passa como se fossem eles que criassem cada risco, e não mais o perigo que se abate sobre todos, independentemente de suas vontades. Criar uma situação ou agravá-la é, de certo modo, dominá-la. Este estratagema tem um valor simbólico que afirma a iniciativa e o domínio dos trabalhadores sobre o perigo, não o inverso. (DEJOURS, 1992, p. 70).

Da mesma forma que na construção civil, no ambiente de trabalho portuário há perigos reais e, conforme relatos dos TPAs, os trabalhadores são vítimas e testemunhas de acidentes. Assim, é interessante traçar um paralelo entre as contribuições de Dejours e os resultados das entrevistas e do formulário aplicado no Porto do Rio de Janeiro. Veja, não se trata de diagnosticar os trabalhadores, e sim propor uma análise dos resultados de forma atravessada pela teoria das estratégias defensivas.

Como apresentado no capítulo anterior, quando questionados sobre a existência de riscos no trabalho portuário, a maioria dos TPAs deu respostas positivas. Diante das placas de campanhas de segurança fixadas na recepção do OGMO-RJ e da obrigatoriedade do uso de EPIs, seria difícil argumentar o contrário. Ainda assim, alguns participantes afirmaram que o ambiente portuário não é uma área de risco. Fato é que mesmo diante das condições de trabalho adoecedoras, não foi possível notar o sofrimento dos TPAs. Nesse ponto, deve-se considerar que *i)* a amostra de pesquisa trata-se de trabalhadores homens, os quais culturalmente possuem maior dificuldade em lidar com os sentimentos e conversar sobre eles; *ii)* a aplicação de formulário não é capaz de capturar totalmente a subjetividade dos trabalhadores; *iii)* descobrir o sofrimento é um processo audacioso e mal conhecido, principalmente, pelos próprios trabalhadores.

Acredita-se que realmente não haja um sofrimento agudo e/ou explícito, pois, caso contrário, não seria possível eles exercerem a atividade portuária há tantos anos. Por outro lado, seria incorreto e irresponsável afirmar que a exposição a perigos reais não provoca nenhum sofrimento ou desgaste mental neste mesmo grupo de trabalhadores.

Nesse sentido, levanta-se a hipótese que os TPAs utilizam estratégias defensivas no

sentido de neutralizar o medo, a tensão e a ansiedade causados pelas condições de trabalho para, assim, continuarem produzindo e obtendo renda. Interessante que um dos trabalhadores participantes do formulário afirmou firmemente que trabalhar no porto envolve estar exposto a diversos riscos, mas que ele não pensa no perigo durante o trabalho, e sim na tarefa a ser realizada, pois, do contrário, ficaria paralisado e não conseguiria executá-la.

Além disso, uma quantidade numerosa de trabalhadores portuários participantes da pesquisa relatou já estarem acostumados com as condições de trabalho e que o costume os faz perder o medo. O mesmo foi dito pela engenheira de segurança do trabalho durante a entrevista. É importante lembrar que a amostra da pesquisa compreende homens que atuam há anos no ambiente portuário, então, pode-se pensar que a realidade sofrida se tornou banal. Como afirma Dejours (1992), ao passo que o medo aumenta com a ignorância, o tempo tem papel essencial na luta contra o medo. Assim, questiona-se: como esses trabalhadores lidavam com os perigos reais quando começaram a trabalhar no porto? Será que o referido “costume” nada mais é do que uma estratégia de defesa consolidada? Isto é, os longos anos de exercício da atividade portuária podem ser resultado do sucesso desse mecanismo, já que, na linha de Dejours (1992), a consciência aguda dos riscos e a não neutralização do medo resulta na improdutividade do trabalhador e na sua exclusão pelo grupo que participa da defesa contra o medo.

Outra questão indicativa da hipótese levantada neste capítulo é que, enquanto contavam sobre os acidentes de trabalho que presenciaram no porto, diversos TPAs tiveram falas voltadas para as condutas das vítimas, e não para as condições de trabalho. Isto é, apontaram que o trabalhador envolvido na tragédia não estava atento o suficiente, corroborou com o perigo, não respeitou as medidas de segurança etc. No mesmo sentido, a engenheira de segurança do trabalho relatou que alguns trabalhadores têm resistência com relação às medidas de segurança e cometem atos inseguros³⁶. Tais percepções podem estar corretas, de fato certos acidentes resultam de condutas imprudentes dos trabalhadores, o que remete, inclusive, ao caso relatado sobre os trabalhadores da construção civil por Dejours. Todavia, Dejours (1992), chama atenção para o fato de que isso permite aos trabalhadores pensarem que querer é suficiente para não serem vítimas dos acidentes de trabalho, sendo essa uma fórmula altamente capaz para afastar o medo. Cabe recordar a fala de um dos TPAs:

³⁶ Atos inseguros são ações pessoais que contribuem para a ocorrência de um acidente de trabalho, decorrentes da execução de tarefas de forma contrária às normas de segurança (FERREIRA E PEIXOTO, 2012). Alguns exemplos são: ficar sob cargas suspensas, improvisação ou mau emprego de ferramentas manuais, não usar equipamentos de proteção individual e colocar parte do corpo em local perigoso (GONÇALVES, XAVIER E KOVALESKI, 2005).

“trabalhando certo, não há risco” (informação verbal)³⁷.

Alguns trabalhadores também relataram que há colegas de trabalho que realizam as atividades sob efeito de álcool e de outros entorpecentes, o que aumenta o risco de acidentes. Cabe comentar que Dejours (1992) trata do alcoolismo como a principal saída frente à ansiedade concreta da morte, uma dose de energia psicológica, que ajuda a enfrentar as condições de trabalho. Todavia, trata-se de um comportamento individual gravemente condenado pelo grupo social e uma fuga em direção a uma decadência mais rápida e a um destino mental e somático grave.

Por fim, ainda que a grande maioria dos TPAs participantes da pesquisa tenha a percepção que o ambiente de trabalho portuário envolve riscos, percebe-se um estado de passividade e comodidade diante da realidade. Isto é, muitas falas foram ditas no sentido de que no porto há riscos, mas que eles são inerentes à atividade e à vida, estando presentes até mesmo dentro de casa. Aliás, reconhecer esses riscos no ambiente de trabalho, e até mesmo expor e compartilhar imagens das tragédias, pode ser uma estratégia de afirmação da masculinidade e da virilidade dos trabalhadores portuários avulsos.

Então, é importante fazer uma leitura aprofundada dos resultados do formulário de pesquisa. Considerar que os TPAs realmente trabalham em um estado de normalidade é incorrer no mesmo problema da estratégia defensiva e do processo de alienação: bloqueia qualquer tentativa de transformação da realidade. Consequentemente, é servir à ideologia dominante, que não tem interesse nas mudanças das relações de trabalho e, assim, explora as estratégias defensivas para manter a produtividade daqueles que neutralizam o sofrimento e continuam trabalhando.

4.2 Sofrimento e prazer no trabalho

Segundo Ferreira e Mendes (2001), se, de um lado, o sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade do indivíduo; por outro, é elemento para a normalidade, quando existe um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, enfrentando-o e transformando-o, dando lugar ao prazer. Desse modo, ao criar uma estratégia para a organização e as condições de trabalho que geram o sofrimento, o trabalhador poderá ter a vivência de prazer. Então, não é possível estabelecer uma separação entre prazer e sofrimento.

Retomando aos resultados do formulário e das entrevistas, percebe-se, em geral, que

³⁷ Fala de um dos TPAs participantes do formulário aplicado no Porto do Rio de Janeiro, em set. e out. 2022.

os TPAs reconhecem que são expostos a diversos riscos no ambiente portuário e são vítimas e testemunhas de doenças e acidentes de trabalho. Porém, também foi possível identificar que a maioria gosta de trabalhar no porto, sobretudo em razão da flexibilidade, da autonomia e do valor salarial³⁸. Na entrevista com o estivador, a união entre os colegas de trabalho foi apontada como fator de satisfação advindo do trabalho. Além disso, alguns trabalhadores portuários avulsos, mesmo aposentados e com idade avançada, continuam trabalhando. Desses, a maioria permanece ativo por razões de complementação de renda ou necessidade financeira, mas é curioso que 38,5% é por gostar do trabalho. Cabe lembrar que um dos TPAs relatou que ficar parado em casa o deixa ansioso e que, assim, tem maior qualidade de vida trabalhando; e outro disse que não consegue ficar em casa e que já está acostumado a trabalhar. Mais uma vez, nota-se a ambiguidade do trabalho. Nesse sentido, Dejours afirma:

O trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico. Ou bem contribui para agravá-lo, levando progressivamente o indivíduo à loucura, ou bem contribui para transformá-lo, ou mesmo subvertê-lo, em prazer, a tal ponto que, em certas situações, o indivíduo que trabalha preserva melhor a sua saúde do que aquele que não trabalha. (DEJOURS, 2006, p.21)

Pode-se dizer que quando o trabalhador tem a possibilidade de usar a liberdade para se adequar ao trabalho e satisfazer seus desejos, ele experimenta o prazer. A psicodinâmica também compreende o trabalho do ponto de vista da sua importância na economia psíquica: “o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (DEJOURS, 2011, p. 24). Isto é, na medida em que é capaz de dar vazão ou não à carga psíquica do indivíduo, o trabalho pode se tornar fatigante ou equilibrante (DEJOURS, 2011).

Dejours (2013) também aponta o trabalho como uma importante atividade sublimatória. Assim, ele invoca a noção de sublimação, conceito importante na psicanálise freudiana. Trata-se do processo por meio do qual ocorre o desvio das pulsões sexuais, em direção a atividades humanas sem qualquer relação aparente com a sexualidade e de valor social (FREUD, 1940 *apud* MOURA, 2018). A atividade laboral pode ser um meio de sublimar a pulsão, mas, para isso, é preciso compreender a simultaneidade do prazer e da necessidade. Se a condição e a organização do trabalho não são favoráveis à sublimação,

³⁸ Segundo Paixão, Fleury e Meirinho (2022), a média salarial dos portuários avulsos é superior à de grande parte dos trabalhadores de outros setores. Os autores, inclusive, identificam que esse fato é a principal razão da imprecisão dos dados estatísticos sobre acidentes de trabalho na área portuária, pois muitos trabalhadores não comunicam pequenos acidentes, com receio de que sejam afastados do trabalho pelo INSS e recebam apenas o benefício previdenciário, o qual é inferior aos rendimentos normalmente auferidos. Assim, constatam que é comum nos portos brasileiros presenciar trabalhadores acidentados ou doentes trabalhando.

torna-se difícil conservar a saúde mental.

Além disso, a psicodinâmica identifica a importância do trabalho para a constituição da subjetividade e o desenvolvimento da identidade³⁹: “(...) o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo (...). Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provocação que a transforma.” (DEJOURS, 2004, p. 30). Assim, o trabalho é uma ocasião que coloca à prova a subjetividade, que pode ser realizada e acrescida ou diminuída.

O formulário aplicado no Porto do Rio de Janeiro não é suficiente para compreender a relação trabalho- prazer. Todavia, uma vez que se identificou o gosto dos trabalhadores portuários avulsos pelo trabalho, se fez necessário abordar a complexidade e ambiguidade em torno do tema. Pode-se dizer que para os TPAs, o trabalho é fonte de identidade, renda, sustento da família e realização; e as características de flexibilidade e autonomia do trabalho avulso são consideradas positivamente pelos trabalhadores.

4.3 Subjetividade e ergonomia no trabalho

Ao passo que as condições de trabalho no porto podem ser causa de sofrimentos somáticos, o OGMO-RJ empenha esforços para cumprir as normas relativas à saúde e segurança do trabalhador, o que pode ser visualizado na fala da engenheira de segurança do trabalho do Porto do Rio de Janeiro. Sobre isso, a psicodinâmica do trabalho traz considerações importantes.

Normalmente são feitas intervenções ergonômicas a partir da análise do ambiente de trabalho, levando em consideração os critérios de ambiente, fisiologia e produtividade. Todavia, Dejours (1992), a partir do seguinte exemplo, propõe que seja feita uma análise global de melhoria das condições de trabalho: um doente hospitalizado com dor aguda é tratado com morfina, mas, apesar de parecer aliviado em um primeiro momento, ele morre algumas horas mais tarde de uma hemorragia interna por perfuração de úlcera; assim, se analisar a situação do ponto de vista da dor, a intervenção médica foi positiva; se analisar do ponto de vista global, a intervenção foi prejudicial, uma vez que fazendo aliviar a dor, afastou o elemento necessário ao diagnóstico da úlcera.

A partir desse caso, Dejours (1992) defende a importância de escutar a vivência subjetiva coletiva dos trabalhadores antes e depois das intervenções ergonômicas para entender as condições dos trabalhadores, as quais nem sempre variam no mesmo sentido que as condições de trabalho. Isto é, as melhorias objetivas realizadas por ergonomistas e

³⁹ Para Dejours (2006), o trabalho é o mediador da realização do ego no campo social.

engenheiros de segurança do trabalho não necessariamente implicam na melhoria da relação saúde-trabalho. A fim de melhorar a compreensão dessa ideia, cabe abordar outro exemplo dado pelo psicanalista: com a atenuação do barulho de uma oficina, os trabalhadores reclamaram do aumento do cansaço, uma vez que desapareceu o estímulo sensorial útil à manutenção da vigilância necessária para observar uma tela de visualização.

Além disso, a intervenção ergonômica tem ações limitadas, no sentido de que não consegue proteger e aliviar totalmente os trabalhadores⁴⁰. Ainda, em muitos casos, o alívio proporcionado pela intervenção ergonômica é recuperado pela organização do trabalho⁴¹. Assim, Dejours (1992, p. 57) formula que “enquanto a ergonomia não trazer satisfação suplementar ao nível do conteúdo significativo do trabalho, só poderá trazer alívio limitado”. A partir disso, o psicanalista introduz a ideia que “de uma relação desarmônica entre o conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas, biológicas) e a estrutura da personalidade pode emergir uma insatisfação e, correlativamente, um sofrimento que são de natureza mental e não física” (DEJOURS, 1992, p. 57). Quer dizer que os trabalhadores têm personalidades variadas, sendo que alguns têm aptidões para tarefas com exigências psicossensoriais (*e.g.*, barulho e imagens visuais) e necessitam de mudanças, enquanto outros não suportam esta condição de trabalho. Então, se o prazer e a necessidade dos trabalhadores não forem compatíveis com o conteúdo ergonômico da tarefa, tem-se insatisfação ou sofrimento, que muitas vezes não é compreendido pelo próprio trabalhador.

Portanto, as contribuições de Dejours são importantes para refletir que nem sempre a melhoria objetiva das condições de trabalho será garantia de saúde ou de redução do sofrimento dos trabalhadores. É necessário levar em conta a subjetividade dos sujeitos, entender o conteúdo significativo do trabalho para os próprios trabalhadores.

CONCLUSÃO

A investigação realizada pelo presente estudo permitiu-nos alcançar os objetivos propostos de analisar a relação entre condições de trabalho e saúde do trabalhador portuário avulso do Porto do Rio de Janeiro.

Quanto ao perfil desses atores, foi possível constatar que se trata de pessoas do gênero

⁴⁰ Por exemplo, graças a intervenção ergonômica, um trabalhador melhora a postura e, conseqüentemente, as dores nas costas. Porém, resolvido esse problema, o trabalhador se dá conta das dores na nuca, que antes eram ocultadas pelas dores nas costas.

⁴¹ Por exemplo, ao aliviar a carga de trabalho, que causa dores nas costas dos trabalhadores, se intensifica a produtividade, que aumenta o cansaço e o desgaste mental.

masculino, majoritariamente pretas ou pardas, maiores de 50 anos, com baixa escolaridade e que realizam atividades portuárias há mais de 25 anos. Além disso, observou-se que há uma espécie de hereditariedade no trabalho portuário e que muitos trabalhadores ingressaram no porto por influência familiar.

A pesquisa revelou que os TPAs estão constantemente expostos a riscos ocupacionais, sendo que a maioria já foi vítima e/ou testemunha de doenças e acidentes de trabalho. Quanto aos acidentes mais graves, destacam-se os impactos, os prensamentos, e as quedas de nível diferente. Quanto às doenças, registrou-se transtorno auditivo, dorsalgia, LER/DORT e transtornos nas articulações.

Constatou-se que quase todos os TPAs participantes da pesquisa identificam que o ambiente de trabalho portuário envolve riscos, o que confirma a primeira parte da hipótese levantada inicialmente. Por outro lado, a partir do resultado do formulário não foi possível notar que a consciência da condição de trabalho gera sofrimento psíquico. A percepção do adoecimento, na relação entre trabalho e saúde, foi apontada praticamente apenas no aspecto físico. Na verdade, a pesquisa revela que os TPAs gostam de trabalhar no porto devido à flexibilidade de escala, à autonomia, à subordinação atípica, à remuneração e à união entre os colegas de trabalho.

Apesar dos trabalhadores não negarem a existência de perigos reais no porto, percebeu-se que a realidade é normalizada por eles. Com base na teoria da psicodinâmica do trabalho, identificou-se que os TPAs desenvolvem estratégias defensivas para eufemizar a percepção da realidade que pode ter efeitos negativos em sua saúde física e psíquica. As principais estratégias são a passividade e a virilidade. Dessa forma, os trabalhadores portuários avulsos mantêm o equilíbrio psíquico, combatendo ou ocultando internamente o sofrimento, sobretudo o medo. Todavia, esse mecanismo pode levar a um processo de alienação, prejudicando qualquer tentativa de transformação da situação vigente.

Ademais, não é possível afirmar que as condições de trabalho no porto não causam sofrimento mental aos trabalhadores, pois, além do emprego das estratégias defensivas que alteram a percepção da realidade, entendeu-se que descobrir o sofrimento é um processo audacioso e que o método de pesquisa utilizado neste estudo não é suficiente hábil para perceber a fundo a subjetividade dos trabalhadores.

O que se pode concluir é que, com base na bibliografia utilizada, o trabalho é complexo e ambivalente: pode ser gerador de sofrimento, mas também de reconhecimento e prazer; pode ser atividade sublimatória, subjetivante e mobilizadora de subjetividade. É nesse sentido que não cabe aqui propor mudanças objetivas para a melhoria das condições de

trabalho no porto, uma vez que a objetividade não dá conta do conteúdo significativo do trabalho para os trabalhadores.

Apresentadas essas conclusões, esta pesquisa possui algumas limitações que merecem ser apontadas: não foi possível realizar entrevistas abertas com diversos trabalhadores portuários avulsos, visando colher relatos mais completos; visitar mais vezes porto, devido indisponibilidade de tempo; e conhecer melhor o ambiente de trabalho portuário, por tratar-se de uma área de segurança nacional. Ademais, a pesquisa limitou-se ao recorte da análise das condições de trabalho.

Sugere-se para pesquisas futuras, a utilização de outros métodos de coleta de dados qualitativos, como entrevistas individuais e coletivas (grupos focais). Observou-se nesta pesquisa que, por um lado, os TPAs gostam do trabalho portuário, sobretudo, pela autonomia e flexibilidade na escalação, mas, por outro, a incerteza das escalas é fonte de angústia, conforme relatado pelo estivador na entrevista. Assim, é interessante que outras pesquisas sejam realizadas no sentido de analisar a relação entre o modelo de contrato de trabalho avulso e o sofrimento/prazer dos trabalhadores, considerando, além das condições de trabalho, a organização do trabalho.

Além disso, notou-se que há diversos estudos teóricos que relacionam a modernização dos portos e as novas configurações normativas trazidas pelas Lei nº 8.630/1993 e Lei nº 12.815/2013 com a precarização do trabalho portuário. Nesse sentido, também se vislumbra a possibilidade de realização de pesquisas futuras para investigar, a partir da narrativa dos trabalhadores portuários, o impacto dessas reconfigurações nas condições e organização do trabalho e, conseqüentemente, na saúde física e psíquica desses trabalhadores.

Por fim, mas longe de esgotar a discussão aqui proposta, acredita-se que este estudo permitiu chamar a atenção para a complexidade das relações entre as condições do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores portuários avulsos do Porto do Rio de Janeiro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Thiago Pereira de. *As reverberações do neoliberalismo aos portos e trabalhadores portuários no Brasil: reflexões preliminares*. Revista Sapiência: Sociedade, Saberes e Práticas Educacionais (UEG) - ISSN 2238-3565 V.7, N.4, p.35-53, Dez., 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em dezembro de 2022.

_____. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em março de 2023.

_____. *Exposição de Motivos Medida Provisória nº 945*. EM nº 00011/2020 MINFRA MD de 21 de Março de 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-945-20.pdf. Acesso em maio de 2023.

_____. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm. Acesso em março de 2023.

_____. Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020. Dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário, sobre a cessão de pátios da administração pública e sobre o custeio das despesas com serviços de estacionamento para a permanência de aeronaves de empresas nacionais de transporte aéreo regular de passageiros em pátios da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero); e altera as Leis nºs 9.719, de 27 de novembro de 1998, 7.783, de 28 de junho de 1989, 12.815, de 5 de junho de 2013, 7.565, de 19 de dezembro de 1986, e 10.233, de 5 de junho de 2001. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14047.htm. Acesso em março de 2023.

_____. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acesso em maio de 2023.

_____. Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (LEI

DOS PORTOS). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18630.htm. Acesso em março de 2023.

_____. Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19719.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.719%2C%20DE%2027%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201998.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20normas%20e%20condi%C3%A7%C3%B5es,preceitos%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em março de 2023.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *RAIS - Relação Anual de Informações Sociais*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>. Acesso em maio de 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2º Turma). TST-ED-Ag-AIRR - 20383-89.2017.5.04.0123. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 1 de dezembro de 2021. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=248652&anoInt=2020>. Acesso em junho de 2023.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CARELLI, Bianca Neves Bomfim. *Trabalho portuário: reconfigurações institucionais e precarização*. Rio de Janeiro, 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

CARVALHO, Francisco Edivar. *Trabalho Portuário Avulso: antes e depois da Lei de Modernização dos Portos*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

CARVALHO, Francisco Edivar; COSTA, Silva Pires Bastos. *Abordagem Prática do Trabalho Portuário Avulso*. São Paulo: LTr, 2015.

CONTTMAF. *Dirigentes defendem a Unicidade Sindical em seminário da CONTTMAF*. Institucional, Notícias Setoriais, 7 de out. de 2022. Disponível em <https://www.conttmaf.org.br/dirigentes-defendem-a-unicidade-sindical-em-seminario-da-conttmaf/>. Acesso em junho de 2023.

DEJOURS, C. *A carga psíquica do trabalho*. In: Dejours, C., Abdoucheli, E.; Jayet, C. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo: Atlas, 2011, pp. 21-32.

_____. *A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho*. Revista Portuguesa de Psicanálise, Lisboa, n. 33, v. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, C. *et. al. Entrevista com o professor emérito Christophe Dejours*. Niterói, RJ: Confluências, volume 25, número 1, janeiro – abril de 2023.

DEJOURS, C. *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção. v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt>. Acesso em abril de 2023.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: Dejours, C., Abdoucheli, E.; Jayet, C. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo: Atlas, 2011, p. 119-145.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

_____. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

_____. *Conferências Brasileiras: Identidade, Reconhecimento e Transgressão no Trabalho*. São Paulo: Fundap, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. *Perfil dos Trabalhadores nos Portos do Brasil. Federação Nacional dos Portuários CUT-CNTT*. Brasília, junho de 2015. Disponível em <https://www.dieese.org.br/perfildecategoria/2013/perfilTrabalhadorPortuarioRAIS2013.html>. Acesso em maio de 2023.

ESTRELLA, Bianca. *Representantes dos trabalhadores e empregadores de portos discutem reforma sindical*. Agência Brasil: Empresa Brasil de Comunicação, 10 de dez. de 2004. Disponível em <https://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2004-12-10/representantes-dos-trabalhadore-s-e-empregadores-de-portos-discutem-reforma-sindical>. Acesso em junho de 2023.

F.O. [nov. 2022]. Entrevistador: Ester Dutra Pereira. Rio de Janeiro, 2022. 1 arquivo .m4a (12:24 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice D desta monografia.

FERREIRA, Leandro S.; PEIXOTO, Neverton H. *Segurança do trabalho I*. Santa Maria: UFSM, CTISM, Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil, 2012. Disponível em https://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/eixo_amb_saude_seguranca/tec_seguranca/seg_trabalho/151012_seg_trab_i.pdf. Acesso em maio de 2023.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “*Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor*”: *atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho*. Estudos de Psicologia, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FREUD, Anna. *O ego e os mecanismos de defesa*. Tradução de Francisco Settíneri. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GONÇALVES, Samuel P. G.; XAVIER, Antonio A. P.; KOVALESKI, João L. *A visão da ergonomia sobre os atos inseguros como causadores de acidentes de trabalho*. XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção. Porto Alegre, 2005. Disponível em https://abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0405_0449.pdf. Acesso em maio de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo:

SaraivaJur, 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994.

MEDEIROS, Maria Angélica T. de et. al. *Porto de Santos: Saúde e Trabalho em Tempos de Modernização: Acidentes de Trabalho com Trabalhadores Portuários Avulsos no Porto de Santos*. Capítulo 10. São Paulo. Editora FAP-UNIFESP, 2015.

MENDES, Ana M. *Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho*. In Ana M. Mendes, (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MONTALVÃO, Luciano Alvarenga. *Trabalho e centralidade do trabalho na psicodinâmica de Christophe Dejours: uma investigação metateórica e histórica*. 2021. 318 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras. *A nova regulação portuária*. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Cristian. *Processo seletivo do OGMO/Antonina contempla mulheres*. JB Litoral, 19 jul. 2021. Disponível em: <https://jblitoral.com.br/ogmo-antonina-portuario/>. Acesso em: 18 jan. 2023.

PAIXÃO, Cristiano; FLEURY, Ronaldo; MEIRINHO, Augusto. *Direito do Trabalho Portuário*. 3. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022.

PEREIRA, Marina; NOGUEIRA, Claudia Maria. *A inserção da força de trabalho feminina no Porto Santista: do processo de trabalho das “amarradoras” ao agravo à saúde das trabalhadoras*. Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, Vitória-ES, 2018.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

ROIK, Anderson; PILATTI, Luiz A. *Psicodinâmica do trabalho: uma perspectiva teórica*. Salvador: ENEGEP, 2009.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. Coleção Esquematizado. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Rogério Pereira. *Trabalhador portuário avulso do porto de Santos: relações entre trabalho e saúde*. Santos: 2009. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade Católica de Santos, 2009.

APÊNDICE A - Formulário

Data:

Nome da entrevistadora:

Nome do(a) entrevistado(a):

Bairro/cidade de moradia:

Telefone/*WhatsApp*:

E-mail:

1) Idade:

18 a 24 anos

25 a 34 anos

35 a 44 anos

45 a 54 anos

55 a 64 anos

65 ou mais

Idade:

2) Gênero:

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Outro:

3) Autodeclaração de cor ou raça (critérios do IBGE):

Branca

Preta

Parda

Indígena

Amarela

Outro:

4) Estado civil:

Solteiro(a)

- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro:

5) Grau de escolaridade:

- Sem escolaridade
- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior (completo/incompleto)
- Outro:

6) Quantos dependentes financeiros você possui?

- Nenhum
- 1 ou 2
- Mais de 3

7) Qual é sua renda individual mensal?

- Até 2 salários mínimos (até R\$2.424,00)
- De 3 a 5 salários mínimos (de R\$ 3.636,00 a R\$ 6.060,00)
- De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 7.272,00 a R\$ 12.120,00)
- Acima de 10 salários mínimos (acima de R\$ 12.120,00)

8) Qual é a sua média de horas trabalhadas por semana?

- Até 15 horas
- De 15 a 20 horas
- De 20 a 30 horas
- De 30 a 44 horas
- Acima de 44 horas

9) Houve alteração do trabalho durante a pandemia?

- Sim

Não

Descreva:

10) Você foi infectado(a) pelo coronavírus?

Sim

Não

11) Você precisou trabalhar com sintomas?

Sim

Não

12) Você já sentiu algum destes sintomas ao trabalhar?

Angústia

Cansaço

Medo

Insônia

Depressão

Outro:

13) Cargo/Função:

Capatazia

Estiva

Conferência De Carga

Conserto De Carga

Bloco

Vigilância De Embarcações

Outro:

14) Você exerce o trabalho no porto há quanto tempo?

De 5 a 10 anos

De 10 a 15 anos

De 15 a 20 anos

De 20 a 25 anos

Mais de 25 anos

15) Como começou a trabalhar no porto?

- Influência de familiar
- Influência de conhecido
- Indicação
- Aprendiz
- Processo seletivo (meio formal)
- Outro:

16) Já trabalhou em outro lugar?

- Sim
- Não

Caso a resposta seja não, gostaria de trabalhar em outro lugar?

- Sim
- Não

Onde? Com o quê?

17) Como é para você trabalhar no porto?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Indiferente

Por quê?

18) Você já foi vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional durante a atividade portuária?

- Sim
- Não

19) Caso a resposta anterior seja sim, qual o tipo de acidente/lesão/doença? Qual foi a causa?

Quando aconteceu?

- Transtornos mentais
- Ler/Dort

- Dorsalgias (dor nas costas)
- Transtornos das articulações
- Varizes nos membros inferiores
- Transtornos auditivos
- Outro:

Descreva:

20) Você já presenciou algum acidente de trabalho durante a atividade portuária?

- Sim
- Não

Descreva:

21) Qual o último evento de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional que você se lembra? Descreva:

22) Você identifica que o ambiente de trabalho portuário é uma área de risco?

- Sim
- Não

Por quê?

Se sim, como é para você trabalhar em uma área de risco?

23) Alguém da sua família já trabalhou ou trabalha no porto?

- Sim
- Não

Quantas pessoas?

- 1 a 2
- 3 a 4
- 5 ou mais

Qual o grau de parentesco?

- Bisavô/Bisavó
- Avô/Avó
- Pai/Mãe
- Filho/Filha
- Neto/Neta

Outro:

24) Você é aposentado(a)?

Sim

Não

25) Caso a resposta anterior seja positiva, por que continua exercendo o trabalho?

Necessidade financeira

Gosto do trabalho

Complementação da renda

Outro:

26) Caso a resposta seja negativa, quanto tempo falta para a aposentadoria?

1 ou 2 anos

De 3 a 5 anos

De 5 a 10 anos

Mais de 10 anos

Não sei dizer

27) Você está disposto(a) a oferecer uma entrevista mais completa?

Sim

Não

APÊNDICE B - Roteiro de entrevista com TPA

- 1) Qual é o seu cargo? Você trabalha apenas como estivador ou é multifuncional?
- 2) Você já sofreu algum acidente durante a atividade portuária?
- 3) Você relatou que já se sentiu angustiado ao trabalhar no porto. Poderia comentar sobre isso?
- 4) Você identifica que o porto é uma área de risco? Por quê?
- 5) Você já presenciou algum acidente de trabalho no porto? Relate o mais recente que você se lembra. Quando foi?
- 6) Os casos de acidente de trabalho no porto são compartilhados entre vocês, TPAs?
- 7) Você gosta de trabalhar no porto? Por quê?
- 8) A existência de riscos à saúde impacta o nível de satisfação com o trabalho portuário? Por quê?
- 9) Qual é a sua atuação no sindicato?
- 10) Os TPAs têm alguma articulação com o sindicato voltada para acidentes de trabalho?

APÊNDICE C - Roteiro de entrevista com engenheira de segurança do trabalho

- 1) Qual é a sua atuação no Porto do Rio de Janeiro?
- 2) Há quanto tempo você trabalha no Porto do Rio de Janeiro?
- 3) Qual é a principal dificuldade que o Porto do Rio de Janeiro enfrenta em relação à saúde e segurança do trabalho?
- 4) Quais as principais estratégias para prevenir acidentes?
- 5) Com que frequência acontecem acidentes no Porto do Rio de Janeiro?
- 6) Há alguma atuação voltada ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores portuários?

APÊNDICE D - Transcrição da entrevista com engenheira de segurança do trabalho

Entrevistada: F.O.

Data: 29 de novembro de 2022

Ester: Qual é a sua atuação no Porto do Rio de Janeiro?

F.O.: Eu sou engenheira de segurança do trabalho lá no OGMO. Eu trabalho lá desde janeiro de 2019. Eu sou engenheira de segurança do trabalho, mas eu faço a gestão da saúde ocupacional também. Então eu faço a gestão da parte de saúde ocupacional, segurança do trabalho, serviço social, treinamento e... serviço social, treinamento e resgate também, resgate portuário também.

Ester: Antes de trabalhar no Porto do Rio, você trabalhava em outro porto?

F.O.: Antes? Não, antes não. Antes eu trabalhava como supervisora de QSMS. Era na mesma área de atuação, mas o cargo era diferente, era supervisora de QSMS e era numa indústria química.

Ester: Eu tô fazendo um TCC né, que eu faço direito na UFRJ, igual eu comentei com você. E aí eu tô tratando muito sobre acidentes de trabalho no Porto, eu conversei com muitos TPAs e eles relataram que acontecem muitos acidentes no porto, então eu queria saber qual é a principal dificuldade que você vê no seu trabalho em relação a enfrentar essa questão da segurança no trabalho. Tem algumas dificuldades que você consegue apontar?

F.O.: Então... tem algumas, né? O que acontece, os trabalhadores portuários avulsos, você fez a sua pesquisa de campo lá com eles, né? Você deve ter notado que a maioria tem uma idade avançada. São trabalhadores que, lá no OGMO, a gente não tem concurso público já tem um tempo, na realidade desde 97. São os mesmos trabalhadores avulsos. Então, já são trabalhadores que têm a faixa etária mais elevada. São trabalhadores que na sua maioria ainda têm resistência com relação à segurança do trabalho, à utilização de equipamento de proteção individual, à trabalhar com segurança, à seguir as diretrizes de segurança do trabalho, que são importantes no trabalho. Muitas vezes isso acaba influenciando para eles fazerem, cometerem o que a gente chama de atos inseguros, né? Que são cometer falhas nas tarefas, de não seguir os procedimentos de segurança. Isso acontece. E por outro lado também, as atividades são perigosas, né? A gente tem atividades de risco elevado, né? Como tem movimentação de carga suspensa, movimentação de carga pesada, então junta a questão de o trabalho ser

perigoso por natureza, né? E a gente ter essa mão de obra já avançada, e por uma questão cultural, histórica, a resistência no cobrimento das medidas de segurança, isso tudo impacta na ocorrência de acidentes, né? Mas acho que todos os empregos têm falhas internas também, né? Não tô querendo colocar 100% da culpa nos trabalhadores. Acontece também de terem falhas na operação, falha em maquinário, falha de supervisão de operação, acontece também.

Ester: Eu fico pensando como deve ser pros TPAs, e eu fiz essa pergunta diretamente pra eles, saber que tá indo pra um trabalho em que pode sofrer um acidente e falecer. Isso gera algum sofrimento? Qual é a sua percepção, você que convive com eles, o que você acha disso? E dentro da área de saúde e segurança do trabalho tem alguma preocupação com a saúde mental dos trabalhadores?

F.O.: Então, o que eu percebo é que são trabalhadores que têm muita autoconfiança. Isso também é um aspecto que com certeza contribui para a ocorrência de acidentes. Como eles já trabalham lá há muitos anos e tão acostumados com as operações, com esse ritmo, eles acabam sendo muito autoconfiantes do que fazem. Então acho que eles não têm tanto sofrimento no sentido de "ah, estou indo para um ambiente perigoso, isso pode custar minha vida". Acho que não, acho que eles já estão habituados com aquele ambiente. E assim, para você ter noção, é um ambiente perigoso, porém cheio de medidas de segurança. Às vezes podem ocorrer falhas pontuais de uma medida de segurança ou outra, mas, normalmente, existe o perigo, mas existe um controle elevado dos riscos. O perigo acaba sendo inevitável. O perigo tá ali. Então a gente tem que trabalhar como a gente pode controlar os riscos daquela situação perigosa. E com o avanço, há um pouco atrás, realmente não tinham tantas medidas de prevenção e controle de riscos. Hoje em dia já tem muita coisa implementada. Então eu entendo que eles têm essa percepção de melhoria nas operações portuárias, com relação à implementação de medidas de segurança. Muitas vezes eles não cumprem, mas eles sabem que hoje o ambiente é muito menos hostil do que há uns anos atrás. Não sei se eles relataram isso nas suas entrevistas, mas os próprios trabalhadores falam que coisa de 15 anos atrás tinha trabalhador aqui que às vezes iam para o navio descalço e de cueca, que nem uniforme tinha, que nem bota de segurança tinha, capacete muito menos. Então assim, no decorrer dos anos e hoje em dia, as medidas de controle e as práticas de segurança na operação estão muito melhores, né? E eles também, por essa autoconfiança de sempre trabalharem ali... Sempre que eu falo assim: há mais de 20 anos, os mesmos trabalhadores executam as mesmas tarefas. Então acredito que eles encaram esse ambiente com naturalidade. Não acredito que exista um sofrimento em si. Mas, de qualquer forma, a gente tem, dentro do nosso quadro de saúde e

segurança, a gente tem uma psicóloga, que ela agora, principalmente agora, que a gente mudou de profissional, ela faz atendimento semanal com trabalhadores que queiram conversar, ela tá ali aberta para isso. E aí, dependendo da demanda que um trabalhador ou outro passe para ela, a gente realiza tratativas de encaminhamento para um CAPS, se for o caso, pra ter um acompanhamento melhor. Ou então, se for relacionado a alguma situação insegura, alguma situação psicologicamente danosa no ambiente operacional, a gente tenta tratar também. Lógico que tem o sigilo ali profissional-paciente, mas o que ela pega ali de situações que podem ter uma tratativa, ela repassa pra gente, pra gente estar tentando tratar, né, sem expor o trabalhador, mas a situação é exposta pra gente tentar tratar. Então assim, a gente tem esse cuidado, a gente tem... Lá no Centro de Saúde, a gente tem uma equipe multidisciplinar, né? A gente tem enfermeira, a gente tem médico, a gente tem psicólogo, a gente tem assistente social também. Tem muitos trabalhadores, não sei se o escopo do seu trabalho chega nessa parte, mas tem muitos trabalhadores que têm muitos problemas sociais, inclusive. Você vê que eles têm uma idade elevada e muitas vezes eles trabalham com uma idade avançada pra poder suprir necessidade da família. Tem muitos trabalhadores que acabam sustentando neto. Aquele senhor já de 70 anos, que já poderia estar aposentado, já poderia estar curtindo a vida, digamos assim, tem que alimentar o neto, alimentar bisneto. Então tem também problemas sociais envolvidos. Então nossa assistente social também procura tá dando suporte nisso. A gente tem programas sociais voltados para tentar trazer o trabalhador para refletir sobre essas questões, do que é importante para a vida, quando é a hora de parar... A gente procura tá fazendo campanhas nesse sentido.