

DOI: <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i46.6410>

CONTEXTO DE TRABALHO E CUSTO HUMANO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES PORTUÁRIOS DE TRANSPORTE



Rosana Marques da Silva

Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI – Brasil

Bruna Thays de Limas

Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI – Brasil

Leonardo Santos Pereira

Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI – Brasil



Resumo

Esta pesquisa aborda questões relacionadas à saúde do trabalhador, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, focando os fatores psicossociais de risco no contexto do trabalho portuário. Os objetivos do estudo foram investigar como os trabalhadores avaliam a organização, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho, e as principais exigências decorrentes das atividades executadas. Caracteriza-se como estudo quantitativo e descritivo. A coleta de dados foi realizada com 35 trabalhadores portuários de transporte de um terminal portuário privado, por meio da aplicação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e da Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), ambas componentes do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, sendo utilizado o cálculo de média, desvio padrão e alpha de Cronbach. Os resultados apontaram na EACT avaliações críticas nos fatores organização do trabalho e condições de trabalho. Na ECHT, o fator custo cognitivo apresentou classificação crítica, sendo que os resultados de todos os itens avaliados concentram-se nas avaliações crítica e grave. O custo físico também apresentou avaliação crítica, principalmente nos itens relacionados ao sistema osteomuscular.

Palavras chave: Saúde do trabalhador. Fatores psicossociais de risco. Trabalhador portuário.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho se constitui como um elemento fundamental da existência humana, podendo exercer contribuições para o bem-estar ou para a manifestação de sintomas que afetam a saúde. Neste sentido, não é possível falar de um mundo do trabalho e fora dele, pois os trabalhadores atuam neste contexto, onde realizam transformações e são transformados. Diante de tal aspecto, a saúde do trabalhador é um tema que merece destaque, e este estudo

tem como prisma a psicodinâmica do trabalho visando à análise da influência da organização do processo de trabalho nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores.

A Psicodinâmica do Trabalho, de acordo com Mendes (2007), é uma abordagem científica desenvolvida por Dejours na década de 90, cujo foco principal é estudar a inter-relação trabalho e saúde, considerando que o contexto laboral apresenta fatores que podem contribuir ou prejudicar a saúde dos trabalhadores. As relações de interação existentes entre organização do trabalho e processos de subjetivação presentes nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para intervir em contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento são os objetos de estudo da psicodinâmica do trabalho.

Nesta pesquisa foi utilizado o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento-ITRA que, de acordo com Mendes e Ferreira (2007), objetiva investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado. Entre os fatores de risco estudados, o ITRA contempla alguns indicadores fundamentados na psicodinâmica do trabalho, sendo eles: organização, condições e relações profissionais de trabalho; realização profissional e liberdade de expressão; danos gerados em consequência das exigências e vivências, caracterizados como físicos e psicossociais.

Conforme Martins *et al* (2010), a compreensão da influência da organização do trabalho na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores - como contribuinte das vivências do prazer, sofrimento, desgaste, satisfação e no adoecimento das pessoas, torna-se fundamental para entender e intervir nas diversas situações laborais. Os autores supracitados ainda afirmam que a psicodinâmica do trabalho fundamenta-se no pressuposto de que os trabalhadores possuem em si a habilidade de resguardar-se, de buscar por possibilidades e apreender com a mudança e reconstrução de uma realidade que está posta. Neste sentido, o modo como a organização do trabalho acontece e a forma como os trabalhadores percebem essa realidade influencia a relação prazer ou sofrimento no contexto laboral.

As interações provenientes das características dos trabalhadores, do meio ambiente e das condições de trabalho, e organizacionais são entendidas como processos psicossociais nas organizações, constituindo-se em bases para a promoção da saúde e da produtividade organizacional (ZANELLI; NARBAL; TOLFO, 2011). Os autores complementam que tais processos transcorrem os níveis individual, grupal, organizacional e contextual, uma vez que são influenciados pelas variáveis pessoais e sociais. Ainda, abordam que estes processos estão relacionados às práticas e aos recursos vinculados à melhoria das tarefas; aos fatores do

ambiente social, como o sistema de comunicação e estilos de liderança; e à cultura, às políticas e às estratégias organizacionais.

Moreno (2011) refere que estudo dos aspectos psicossociais do trabalho adquire relevância pública, quando as mudanças nas organizações exigem maior esforço cognitivo e emocional dos trabalhadores, levando à sobrecarga psíquica e mental no trabalho. Neste sentido, conforme apontam Camelo e Angerami (2008), há fatores no contexto organizacional que levam ao adoecimento e ao estresse no trabalho e estes são denominados de riscos psicossociais ou fatores psicossociais de risco.

Conforme Azevedo e Cruz (2006), os fatores psicossociais de risco no trabalho desencadeiam diversos sintomas, que são entendidos como consequências negativas resultantes do processo de trabalho e são comumente expressos em queixas das mais diversas ordens. Assim, pode-se afirmar que os riscos psicossociais são definidos de acordo com aspectos de planejamento, organização e gerenciamento do trabalho, e o seu contexto social e ambiental, que apresentam potencial para causar danos físicos e psicológicos.

No que se refere ao trabalho portuário, conforme o Manual do Trabalho Portuário e Ementário - MTE (2001) constitui-se por duas formas de vinculação dos trabalhadores neste setor: o trabalho portuário avulso - TPA e o trabalho portuário com vínculo empregatício. Ainda, é importante destacar o processo de modernização dos portos, instituído pela Lei 8.630/93, que garantiu a possibilidade de privatização deste setor, favorecendo alterações na gestão, assim como a reestruturação e divisão do trabalho, além da introdução de novas tecnologias (DIÉGUEZ, 2009).

Ao considerar a saúde dos trabalhadores portuários, constata-se que estes atuam em atividades consideradas perigosas e de alto risco à vida, seja arrumando e estivando cargas a bordo, operando veículos de transporte de passageiros ou de contêineres para realizar transferências entre pátio e costado ou atuando em altura para o transporte de contêineres com pesos em toneladas aos navios. Desta forma, é um ambiente onde os acidentes de trabalho estão relacionados à queda de material suspenso, podendo levar à morte ou acidente grave.

Os achados da pesquisa desenvolvida por Soares (2006), junto a trabalhadores portuários revelaram que a jornada de trabalho, o trabalho noturno e o trabalho em turnos foram os principais fatores psicossociais de risco apontados pelos participantes. Os resultados também indicaram que as próprias situações adversas vivenciadas, levando a ocorrência de situações imprevistas e incontroláveis, constituem-se em riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Alencar e Biz (2012) ressaltam que a grande exigência para o cumprimento de metas levavam os trabalhadores portuários a um ritmo intenso de trabalho, permanecendo por horas dentro dos caminhões. Além disso, o pouco reconhecimento no trabalho e o não ser ouvido pelas chefias foram aspectos abordados pelos trabalhadores, como geradores de sofrimento.

Como apontado na pesquisa realizada por Soares (2006), verificou-se que no ambiente portuário há vários fatores de risco como: vibração das máquinas de trabalho, levantamento manual de carga, falta de orientação e supervisão dos trabalhadores quanto à saúde, condições físicas dos terminais portuários, trabalho em altura, deslocamento por cima de cargas, queda de objetos suspensos, entre outros. A referida pesquisa apontou, como resultados, que dos 306 trabalhadores entrevistados, 45 (14,71%) abordaram ter vivenciado acidentes no ambiente de trabalho nos últimos doze meses. Entre esses, a causa mais frequente dos acidentes foi queda de objetos suspensos, com quatorze ocorrências (31,11%).

No que diz respeito à relevância científica, ao realizar o levantamento de pesquisas que abordam o tema, constatou-se que os autores estudaram a percepção dos trabalhadores portuários avulsos sobre as condições de trabalho e sobre os riscos a que estão expostos, bem como a organização do processo de trabalho (ALENCAR; BIZ, 2012; SOARES, 2006; SANTOS et al 2011; AZEVEDO, 2006). Nas bases de dados pesquisadas (SciELO, LILACS, BVS, BVS-Psi) não foram encontrados estudos com trabalhadores portuários com vínculo empregatício, assim como estudos que abordem o ITRA junto a este público. Cabe ressaltar que as atividades portuárias devem estar em consonância com a NR-29, cujo objetivo principal é regular os procedimentos que permitam a gestão adequada dos fatores de riscos presentes no contexto de trabalho portuário, identificando os atores sociais e econômicos que são responsáveis por esta gestão (GARCIA JUNIOR, 2014).

Diante dos aspectos apontados, verifica-se a necessidade de investigação dos fatores psicossociais de risco, considerando que o ambiente de risco a que os trabalhadores portuários estão expostos favorecem maiores índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho. Esta pesquisa objetivou analisar como os trabalhadores do setor operacional de um terminal portuário avaliam a relação entre trabalho e riscos de adoecimento, através dos seguintes objetivos específicos: investigar como os trabalhadores avaliam a organização, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho, e avaliar as principais exigências decorrentes das tarefas executadas.

2 MÉTODO

Este trabalho foi realizado por meio de pesquisa descritiva, com uma amostra de 35 trabalhadores portuários. Os critérios de inclusão utilizados foram: estar atuando há no mínimo dois anos na organização pesquisada e apresentar tempo de serviço de no mínimo três meses no cargo de operador de veículo, cujas funções envolvem a operação de veículos de grande porte (Terminal Trator) para a movimentação de contêineres entre pátio e costado, assim como operação de empilhadeira de pequeno porte na movimentação de contêineres.

O local de estudo consiste em um terminal portuário privado fundado em 2007 e localizado na região Sul do país. Possui 900 metros de cais e 270 mil m² de retro área. É composto por em média 773 funcionários efetivos, distribuídos nos setores administrativo e operacional. As atividades desenvolvidas na área operacional referem-se a planejamento portuário de pátio e navio, operação portuária do pátio, costado e navio, vistoria e checagem dos caminhões e das cargas, operação dos equipamentos e armazenagem. Atende em torno de um a dois navios diariamente e a todos os tipos de cargas como químicas, inflamáveis, frigoríficas, entre outras.

O instrumento de coleta de dados consistiu de um inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) elaborado por Mendes e Ferreira (2007, p. 111- 126). O ITRA possui quatro escalas: 1- Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) que levanta dados sobre a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais; 2- Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) que afere os custos físico, afetivo e cognitivo; 3- Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EPST) que aborda aspectos ligados ao (a) Prazer: liberdade de expressão e realização profissional e ao (b) Sofrimento: esgotamento profissional e falta de reconhecimento; e 4- Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT) (danos físicos, psicológicos e sociais).

Para esta pesquisa, os resultados referem-se à análise de duas escalas: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT). O tratamento dos dados deu-se por meio de estatística descritiva, com média e desvio padrão, bem como o cálculo do coeficiente de alpha de Cronbach, para verificação da consistência interna.

O instrumento é composto por uma escala tipo *likert*, que abrange cinco pontos, sendo: (1) nunca, (2) às vezes, (3) raramente, (4) frequentemente e (5) sempre. Segundo Mendes e Ferreira (2007), para as escalas EACT e ECHT os resultados são interpretados da seguinte forma:

Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave. Indica que o contexto de trabalho possibilita de forma grave o adoecimento do profissional.

Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico. Indica que o contexto de trabalho favorece moderadamente o adoecimento do profissional.

Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório. Indica que o contexto de trabalho favorece a saúde do profissional.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de maio a julho de 2014, durante a jornada de trabalho dos funcionários, em horários e datas disponibilizados pela empresa. Aconteceu nas salas de treinamento, com grupos de até 10 pessoas e com duração média de 30 a 45 minutos. O referido estudo respeitou os princípios éticos da Resolução 466/12, sendo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, cujo número do protocolo é 611.731. Foi entregue aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Caracterização da amostra

A amostra foi representada por 35 trabalhadores portuários de transporte, do sexo masculino com idade média de 31 anos. Em relação à escolaridade, 91.4% possuíam ensino médio completo, 5.7% ensino superior incompleto e apenas 2.9% ensino superior completo. Destes 45.7% trabalham na organização entre dois a três anos e 11 meses, outros 45.7% de quatro a cinco anos e 11 meses e 8.6% cerca de seis anos ou mais. Em relação ao tempo de atuação no cargo, 77.1% encontravam-se em torno de três a 11 meses, 14.3% entre um ano e dois anos e 11 meses e 8.6% cerca de três anos ou mais. Com relação ao estado de origem dos participantes 48.6% são naturais do estado de Santa Catarina, 14.3% de São Paulo, 11.4% do Rio Grande do Sul, 8.6% do Paraná e 17.1% distribuídos nos seguintes estados: Bahia, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso do Sul e Pernambuco.

Contexto organizacional dos trabalhadores portuários de transporte

A tabela 1 sintetiza a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) e seus fatores, apresentando média, desvio padrão e alpha de Cronbach de cada um dos fatores. Esta escala avalia aspectos relacionados às condições de trabalho, tais como modos de gestão, relações de trabalho e ambiente físico.

Tabela 1: Estatística descritiva em relação aos fatores da EACT

Fatores	Médias	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
Organização do Trabalho	2,81	0,21	0,66
Relações Socioprofissionais	2,09	0,16	0,83
Condições de Trabalho	2,33	0,12	0,72

No que diz respeito à média geral da EACT o valor foi 2,41 indicando nível crítico, representando riscos moderados à saúde do trabalhador. Os fatores que indicaram estado crítico foram: organização do trabalho ($\mu = 2,81$, $\sigma = 0,21$ e $\alpha = 0,66$) e condições de trabalho ($\mu = 2,33$, $\sigma = 0,12$ e $\alpha = 0,72$). O fator relações socioprofissionais apresentou estado satisfatório ($\mu = 2,09$, $\sigma = 0,16$ e $\alpha = 0,83$), não apresentando riscos à saúde dos trabalhadores neste momento. Os valores do alpha de Cronbrach indicaram pouca dispersão em torno da média, podendo indicar determinado consenso na percepção dos trabalhadores sobre o fator Contexto de Trabalho.

Os resultados do fator organização do trabalho são descritos na tabela 2. Este fator, de acordo com Mendes e Ferreira (2007), refere-se à divisão e conteúdo das tarefas, normas, controle, bem como o ritmo de trabalho. A escala apresentou resultado crítico, indicando que o contexto de trabalho favorece moderadamente o adoecimento do profissional.

Tabela 2: Média, Desvio Padrão do Fator Organização do Trabalho.

Itens dos fatores	Média / Desvio Padrão	Classificação
1- O ritmo do trabalho é excessivo	2,63 ± 0,91	Crítico
2- As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	2,74 ± 0,82	Crítico
3- Existe forte cobrança por resultados	2,97 ± 0,82	Crítico
4- As normas para execução das tarefas são rígidas	3,40 ± 1,29	Crítico
5- Existe fiscalização do desempenho	3,69 ± 1,05	Crítico
6- O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	2,69 ± 1,11	Crítico
7- Os resultados esperados estão fora da realidade	1,89 ± 0,80	Satisfatório
8- Existe divisão entre quem planeja e quem executa	2,91 ± 1,38	Crítico
9- As tarefas são repetitivas	4,06 ± 0,87	Grave
10- Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	1,66 ± 0,76	Satisfatório
11- As tarefas executadas sofrem descontinuidade	2,23 ± 0,84	Satisfatório

Verificou-se que quase todas as variáveis do fator organização do trabalho atingiu estado crítico, sinalizando moderado adoecimento no trabalho. Os resultados da questão 4 que se refere à rigidez das normas na execução das tarefas ($\mu = 3,40$, $\sigma = 1,29$) e da questão 5 que aborda a existência de fiscalização do desempenho ($\mu = 3,69$, $\sigma = 1,05$) foram críticos. Já os resultados da questão 9 que sinaliza que as atividades são repetidas ($\mu = 4,06$, $\sigma = 0,87$) alcançaram estado grave. Analisando estes resultados, verifica-se que os trabalhadores avaliam que há uma cobrança grande por resultados e pelo cumprimento das normas institucionais. Tais aspectos podem estar relacionados à preocupação da gestão no cumprimento às normas regulamentadoras que envolvem o trabalho portuário e os riscos aos acidentes de trabalho, assim como aos prazos definidos para a carga e descarga dos navios.

De acordo com estudos, verifica-se que o trabalho repetitivo, as imposições por qualidade, rapidez, eficiência, ritmo de trabalho são considerados fatores de risco na área portuária (SOARES, 2006). Ainda, Mendes e Morrone (2012) abordam que variáveis da organização do trabalho, como procedimentos repetitivos, imposição de ritmos, rigidez na condução da atividade, podem causar vivências de sofrimento no trabalhador.

Os resultados do fator relações socioprofissionais são descritos na tabela 3. Este fator aborda os modos de gestão do trabalho, a comunicação e interação profissional (MENDES; FERREIRA, 2007).

Tabela 3: Média, Desvio Padrão do Fator Relações Socioprofissionais

Itens dos fatores	Média / Desvio Padrão	Classificação
12- As tarefas não são claramente definidas	2,03 ± 1,18	Satisfatório
13- A autonomia é inexistente	2,11 ± 0,76	Satisfatório
14- A distribuição das tarefas é injusta	1,8 ± 0,93	Satisfatório
15- Os funcionários são excluídos das decisões	2,60 ± 0,91	Crítico
16- Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	1,80 ± 0,93	Satisfatório
17- Existem disputas profissionais no local de trabalho	3,29 ± 1,30	Crítico
18- Falta integração no ambiente de trabalho	2,03 ± 0,98	Satisfatório
19- A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1,83 ± 1,12	Satisfatório
20- Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1,83 ± 1,04	Satisfatório
21- As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1,60 ± 0,91	Satisfatório

Embora a escala, de forma geral, tenha apresentado resultado satisfatório - sugerindo o não prejuízo nas relações profissionais destes trabalhadores no momento, verificaram-se médias com resultados em estado crítico, como na questão 15 que aborda a exclusão dos funcionários nas tomadas de decisão da organização ($\mu = 2,60$, $\sigma = 0,91$) e na questão 17 que trata da existência de disputas profissionais no local de trabalho ($\mu = 3,29$, $\sigma = 1,30$). Ao relacionar estes dados aos apontados no fator organização do trabalho, verifica-se que os trabalhadores portuários pesquisados possuem pouca participação nas tomadas de decisão que envolve seu trabalho, corroborando com os resultados críticos referentes à rigidez nas normas, à fiscalização do desempenho no trabalho, à forte cobrança por resultados e o ritmo de trabalho excessivo. Tais dados também podem estar relacionados à existência de disputas no local de trabalho, uma vez que as normas já estão pré-determinadas, sinalizando uma lacuna entre quem planeja e quem executa.

Estes resultados reforçam a discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Segundo Mendes e Faca (2012), o trabalho prescrito representa o que antecede à execução da tarefa e o real à tarefa propriamente dita, ou seja, àquilo que o trabalhador de fato executa. Neste sentido, a organização do trabalho refere-se às normas e à prescrição das tarefas, que nem sempre expressam a realidade, uma vez que é o trabalhador quem verifica as possibilidades e as limitações da situação de trabalho e determina a forma como executá-lo da melhor forma. No entanto, conforme apontam Mendes e Morrone (2012), se há pouca participação do trabalhador neste processo e um sentimento de competitividade no ambiente laboral, tais elementos poderão gerar vivências de sofrimento, dificultando ao trabalhador desenvolver formas de saber fazer, uma vez que é o próprio trabalhador envolvido afetivamente nos seus afazeres diários e quem conhece os caminhos para atenuar a discrepância entre o prescrito e o real.

A tabela 4 apresenta os resultados do fator condições de trabalho, definido como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizado para a execução das atividades laborais (MENDES; FERREIRA, 2007). A escala teve sua média atrelada ao resultado crítico, indicando que o contexto tende a favorecer o adoecimento do trabalhador de forma moderada.

Tabela 4: Média, Desvio Padrão do Fator Condições de Trabalho.

Itens dos fatores	Média / Desvio Padrão	Classificação
22- As condições de trabalho são precárias	1,89 ± 0,87	Satisfatório
23- O ambiente físico é desconfortável	2,29 ± 0,96	Satisfatório
24- Existe muito barulho no ambiente de trabalho	3,83 ± 0,89	Grave
25- O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	2,20 ± 1,13	Satisfatório
26- Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	2,03 ± 0,95	Satisfatório
27- O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	1,66 ± 0,80	Satisfatório
28- Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	2,14 ± 0,94	Satisfatório
29- O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	2,03 ± 0,86	Satisfatório
30- As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	3,40 ± 1,03	Crítico
31- O material de consumo é insuficiente	1,80 ± 0,72	Satisfatório

As médias mais altas neste fator são atribuídas à questão 24 referente à existência de muito barulho no ambiente de trabalho ($\mu = 3,83$, $\sigma = 0,89$) e à questão 30 que trata das condições de trabalho que oferecem riscos à segurança das pessoas ($\mu = 3,40$, $\sigma = 1,03$). Silva e Mendes (2005) destacam a relação existente entre a vibração do corpo do trabalhador e a presença de ruídos no desenvolvimento da perda auditiva induzida por ruídos. Esta informação corrobora com os dados apontados na tabela 4, uma vez que os trabalhadores portuários de transporte conduzem carretas com contêineres vazios ou cheios de cargas, em um ambiente de vibrações constantes e intensidade elevada de ruídos gerados por equipamentos de grande porte.

Conforme apontado por Soares (2006), Alencar e Biz (2012) e Cezar-Vaz et al (2010), o ambiente portuário envolve condições de trabalho de alto risco à saúde do trabalhador, fatores de risco ergonômicos e exposições do trabalho a céu aberto. Os autores ainda sinalizam que os acidentes de trabalho estão relacionados às movimentações de cargas em contêineres, fluxo intenso de caminhões, más condições de visibilidade, condições precárias dos caminhões, entre outros.

Em contrapartida, ao analisar os resultados do fator condições de trabalho, verifica-se que os trabalhadores pesquisados avaliam de forma satisfatória a maioria dos itens deste fator, principalmente os relacionados aos equipamentos, instrumentos de trabalho e espaço físico para a execução das tarefas. Assim, analisam que o referido terminal portuário oferece a

infraestrutura necessária para o desenvolvimento das atividades e, as condições de trabalho envolvendo riscos à segurança das pessoas são inerentes ao trabalho portuário, conforme os autores supracitados abordam.

Custo humano dos trabalhadores portuários de transporte

A tabela 5 apresenta a Escala de Avaliação do Custo Humano do Trabalho (ECHT) e seus fatores, apresentando as médias, desvio padrão e alpha de Cronbach de cada um dos fatores e da escala geral. A referida escala avalia as exigências que o trabalho despende dos trabalhadores portuários, nas esferas cognitiva, afetiva e física. Azevedo e Cruz (2006) destacam que as exigências das tarefas executadas pelos trabalhadores são determinadas pelo modo como o trabalho está organizado, o contexto e as condições de trabalho, com vistas a atingir os objetivos organizacionais.

Tabela 5: Estatística descritiva em relação aos fatores da ECT

Fatores	Médias	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
Custo Afetivo	2,02	0,23	0,76
Custo Cognitivo	3,10	0,14	0,78
Custo Físico	2,39	0,34	0,78

A média geral da escala é de 2,50 traduzindo nível crítico nesta escala, sendo que os fatores que indicaram estado crítico foram: custo cognitivo ($\mu = 3,1$, $\sigma = 0,14$, $\alpha = 0,76$) e custo físico ($\mu = 2,39$, $\sigma = 0,34$, $\alpha = 0,78$). Estes dados representam interferência moderada no risco de adoecimento. Já o fator custo afetivo atingiu nível satisfatório na escala ($\mu = 2,02$, $\sigma = 0,23$, $\alpha = 0,76$). Os valores do alpha de Cronbach indicaram, em todos os fatores, bom nível de consistência interna.

Os resultados do fator Custo Afetivo são descritos na tabela 6. Este fator, de acordo com Mendes e Ferreira (2007), aborda o dispêndio emocional sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor.

Tabela 6: Média, Desvio Padrão do Fator Custo Afetivo.

Itens dos fatores	Média / Desvio Padrão	Classificação

32- Ter controle das emoções	3,23 ± 1,19	Crítico
33- Ter que lidar com ordens contraditórias	2,57 ± 0,85	Crítico
34- Ter custo emocional	2,29 ± 0,99	Satisfatório
35- Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	2,17 ± 1,10	Satisfatório
36- Disfarçar os sentimentos	2,23 ± 1,17	Satisfatório
37- Ser obrigado a elogiar as pessoas	1,40 ± 0,81	Satisfatório
38- Ser obrigado a ter bom humor	1,74 ± 1,04	Satisfatório
39- Ser obrigado a cuidar da aparência física	1,77 ± 0,88	Satisfatório
40- Ser bonzinho com os outros	2,06 ± 1,16	Satisfatório
41- Transgredir valores éticos	2,11 ± 1,32	Satisfatório
42- Ser submetido a constrangimentos	1,40 ± 0,74	Satisfatório
43- Ser obrigado a sorrir	1,29 ± 0,52	Satisfatório

Verifica-se que as médias mais altas estão relacionadas à questão 32, ter controle das emoções ($\mu = 3,23$, $\sigma = 1,19$), e à questão 33, ter que lidar com ordens contraditórias ($\mu = 2,57$, $\sigma = 0,85$). A questão 34, referente a ter custo emocional ($\mu = 2,29$, $\sigma = 0,99$), apesar de obter classificação satisfatória, apresentou média limítrofe em relação à classificação crítica.

Embora os trabalhadores portuários não mantenham constante contato com o público, segundo Guimarães (2012), as relações socioprofissionais são importantes para a convivência de bem estar dos trabalhadores. Os resultados críticos no custo afetivo podem estar associados à existência de disputas profissionais, à exclusão dos trabalhadores nas tomadas de decisão apontadas na tabela 3, assim como ao trabalho em turnos alternados, que favorece os distúrbios do ciclo sono-vigília. Ainda neste contexto, os trabalhadores podem presenciar acidentes graves e/ou fatais de colegas, podendo representar situações traumáticas aos envolvidos.

Em estudo realizado por Machin et al (2009) verificou-se que a preocupação com os demais membros da equipe é uma exigência do trabalho portuário, uma vez que atuam em atividade de alto risco, envolvendo a vida de outras pessoas. Além desses fatores os autores abordam em seu estudo, a pressão durante a execução das tarefas, principalmente por parte das empresas de prestação de serviços. No entanto, tal pressão também pode estar relacionada ao convívio com caminhoneiros que esperam a carga e descarga dos caminhões, assim como pela própria empresa contratante, uma vez que os resultados da tabela 2, em relação à organização do trabalho, sinalizam estado crítico para a fiscalização do desempenho e a rigidez nas normas de execução das tarefas.

Os resultados do fator Custo Cognitivo são descritos na tabela 7. Este fator refere-se ao dispêndio intelectual para resolução de problemas, aprendizagem e tomada de decisão no contexto laboral (MENDES; FERREIRA, 2007).

Tabela 7: Média, Desvio Padrão do Fator Custo Cognitivo.

Itens dos fatores	Média / Desvio Padrão	Classificação
44- Desenvolver macetes	1,86 ± 1,00	Satisfatório
45- Ter que resolver problemas	2,60 ± 1,03	Crítico
46- Ser obrigado a lidar com imprevistos	3,06 ± 0,84	Crítico
47- Fazer previsão de acontecimentos	3,03 ± 1,22	Crítico
48- Usar a visão de forma contínua	4,03 ± 0,89	Grave
49- Usar a memória	4,03 ± 0,92	Grave
50- Ter desafios intelectuais	2,60 ± 0,98	Crítico
51- Fazer esforço mental	2,77 ± 1,26	Crítico
52- Ter concentração mental	3,86 ± 1,17	Grave
53- Usar a criatividade	3,14 ± 1,00	Crítico

Ao analisar os dados da tabela 7, percebe-se que todos os resultados do custo cognitivo concentraram-se na classificação crítica e grave, indicando elevado grau de adoecimento ao trabalhador. As questões com médias mais altas sinalizaram estado grave, sendo elas: a questão 48, usar a visão de forma contínua ($\mu = 4,03$, $\sigma = 0,89$), a questão 49, usar a memória ($\mu = 3,23$, $\sigma = 0,92$) e a questão 52, ter concentração mental ($\mu = 3,86$, $\sigma = 1,17$). Killesse (2005) refere que a profissão de motorista envolve várias exigências mentais, pois precisam manter a atenção constante, precisão nas ações, autocontrole, direção defensiva, análise e interpretação das informações fornecidas pelos equipamentos do veículo, assim como a percepção, a coordenação e o raciocínio rápido.

Considerando que as condições de trabalho, conforme descritas na tabela 4, oferecem riscos à segurança das pessoas e há ruído excessivo no ambiente, tais dados exigem do trabalhador portuário fatores cognitivos como a concentração, atenção e preocupação com a tarefa. Ainda, em estudo realizado por Machin et al (2009) identificou-se que o desgaste mental está associado à pressão durante a execução das tarefas, assim como aos turnos alternados. Alencar e Biz (2012) abordam que o ritmo intenso de trabalho - executando as tarefas sem pausas, independentemente das condições climáticas, favorecem com que os trabalhadores portuários de transporte permaneçam grande parte de sua jornada no interior dos caminhões.

Associando os resultados do custo cognitivo aos apontados na tabela 3, referentes à organização do trabalho, verifica-se pouca participação dos trabalhadores no que se refere às decisões que envolvem seu trabalho, cujas tarefas são repetitivas ($\mu = 4,06$, $\sigma = 0,87$) sinalizando classificação grave. Segundo Dejours (1992), o trabalho repetitivo, automatizado e monótono dificulta ao trabalhador uma visão integrada do que faz, podendo gerar uma vivência de que seu trabalho não tem sentido e significado, não fazendo parte de sua subjetividade.

O autor aborda também que o trabalho prescrito e o trabalho real são distintos, uma vez que o primeiro corresponde ao que antecede a execução da tarefa e o segundo a ação real do sujeito, haja vista que é o trabalhador que lida com imprevistos e adversidades. Neste sentido, é indicado que o trabalhador exerça autonomia para fazer sua tarefa, pois para Azevedo e Cruz (2006), a carga de trabalho está associada às exigências presentes na situação de trabalho e às consequências geradas pelas estratégias que os trabalhadores desenvolvem para alcançar os objetivos. Assim, quanto mais desenvolvidas forem as estratégias, menores serão as dissonâncias ou custo cognitivo envolvido.

Os resultados do fator Custo Físico são descritos na tabela 8. Mendes e Ferreira (2007) destacam que este fator expressa o dispêndio fisiológico e biomecânico exigido ao trabalhador, para a execução das tarefas.

Tabela 8: Média, Desvio Padrão do Fator Custo Físico.

Itens dos fatores	Média / Desvio Padrão	Classificação
54- Usar a força física	2,20 ± 1,26	Satisfatório
55- Usar os braços de forma contínua	3,57 ± 1,50	Crítico
56- Ficar em posição curvada	2,60 ± 1,35	Crítico
57- Caminhar	1,71 ± 0,83	Satisfatório
58- Ser obrigado a ficar de pé	1,26 ± 0,44	Satisfatório
59- Ter que manusear objetos pesados	1,63 ± 0,94	Satisfatório
60- Fazer esforço físico	1,66 ± 1,03	Satisfatório
61- Usar as pernas de forma contínua	3,49 ± 1,46	Crítico
62- Usar as mãos de forma repetida	3,60 ± 1,42	Crítico
63- Subir e descer escadas	2,23 ± 1,26	Satisfatório

São apontados quatro resultados na classificação crítica: a questão 55, usar os braços de forma contínua ($\mu = 3,57$, $\sigma = 1,50$), a questão 56, ficar em posição curvada ($\mu = 2,60$, $\sigma = 1,35$), a questão 61, usar as pernas de forma contínua ($\mu = 3,49$, $\sigma = 1,46$) e a questão 62, usar

as mãos de forma repetida ($\mu = 3,60$, $\sigma = 1,42$). Considerando que os trabalhadores pesquisados operam veículos de transporte, a postura de trabalho é predominantemente na posição sentada. Killesse (2005) ressalta que esta posição provoca maior sobrecarga na coluna vertebral do que o estar em pé, pois envolve exigências motoras, solicitando a coordenação de todo o corpo (cabeça, tronco, membros superiores e inferiores) para a execução das atividades.

Em estudo realizado por Motter (2014), os dados revelaram que o principal sistema corpóreo atingido, junto aos trabalhadores portuários, é o osteomuscular. Almeida et al (2012) identificaram que 15% dos trabalhadores são portadores de doenças musculoesqueléticas, prevalecendo as lombalgias, tendinites e cervicalgias. Alencar e Biz (2012) abordam os impactos sofridos na coluna vertebral, em situações de carregamento dos contêineres sobre os caminhões.

Verificando os resultados dos fatores da escala custo humano, percebe-se a interdependência entre eles, uma vez que para a realização do trabalho com elevada demanda cognitiva, controle emocional e ter que lidar com ordens contraditórias aparecem como necessários. Ainda, constata-se o custo físico, inerente ao trabalho portuário, que é compreendido historicamente como uma atividade masculina, distinguindo-se da feminina pela força física.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu uma melhor compreensão dos fatores psicossociais de risco no que se refere ao contexto organizacional e ao custo humano, assim como da subjetividade impressa no labor dos trabalhadores portuários de transporte, proporcionando a identificação de alguns elementos que podem favorecer o adoecimento no trabalho. Verificou-se na escala EACT, que o fator organização no trabalho apresentou maior número de resultados na classificação crítica, em comparação aos demais fatores da escala, indicando que aspectos relacionados à divisão das tarefas, às normas, ao tempo e ao controle exigido para o desempenho na tarefa foram avaliados pelos trabalhadores como aspectos negativos no trabalho.

Os resultados com médias elevadas no fator relações socioprofissionais confirmam os dados apontados no fator organização do trabalho, uma vez que os trabalhadores assinalaram como críticas a não participação nas decisões e a existência de disputas profissionais, indicando distanciamento entre quem planeja e quem executa, podendo impedir um espaço

para a discussão do trabalho, assim como a possibilidade do trabalhador sugerir modificações ou adaptações durante a execução das tarefas. Como hipótese, levanta-se a preocupação da empresa em seguir os procedimentos prescritos, como forma de evitar os acidentes de trabalho, considerando que as condições do trabalho portuário são consideradas de alto risco à saúde do trabalhador, conforme discutido.

Em contrapartida, no fator condições de trabalho, verificou-se a predominância de fatores avaliados como satisfatórios pelos trabalhadores, não corroborando com estudos como os de Alencar e Biz (2012); Soares (2006); Cezar-Vaz et al (2010) e Motter (2014). Sugere-se que a discrepância entre os resultados esteja associada ao fato de que o público alvo desta pesquisa foram os trabalhadores portuários de transporte, enquanto nos demais estudos foram investigados, em sua maioria, trabalhadores que ocupam cargos de estivadores, desenvolvendo as atividades exclusivamente no convés e nos porões dos navios. Também é importante considerar que a empresa pesquisada possuía apenas seis anos de fundação, no momento da coleta de dados, sinalizando que a satisfação com os equipamentos e instrumentos de trabalho pode estar associada à vida útil dos mesmos. Contudo, cabem maiores estudos para verificação destes resultados.

Na ECHT chama a atenção os dados do fator custo cognitivo, cujos resultados concentraram-se na classificação crítica e grave, apontando que os trabalhadores consideram elevadas as exigências mentais para a execução de suas atividades. Este achado pode estar relacionado ao fator organização do trabalho, considerando a relação trabalho prescrito e trabalho real, havendo a necessidade do trabalhador se manter restrito às prescrições, favorecendo o trabalho repetitivo e mecanizado. Também, por se tratar de trabalhadores de transporte, verifica-se a exigência cognitiva relacionada ao ato de dirigir, sendo que a Resolução CFP nº 007/2009 preconiza a necessidade de o motorista apresentar alguns fatores cognitivos, tais como tomada de informação (atenção, discriminação) e tomada de decisão (inteligência, memória e orientação espacial).

Os resultados no custo afetivo indicaram como principal exigência ter controle das emoções. Neste sentido, a Resolução CFP nº 007/2009 sinaliza a necessidade de o motorista apresentar alguns aspectos da personalidade, principalmente os relacionados a controle emocional, ansiedade, agressividade e impulsividade. Ainda, verifica-se em estudos como os de Cezar-Vaz et al (2010), que 41,50% dos trabalhadores portuários foram acometidos por transtornos mentais. Ter que lidar com ordens contraditórias também foi sinalizado pelos trabalhadores como exigência para a execução das tarefas, podendo estar relacionado à

organização do trabalho, uma vez que os dados indicaram exclusão dos trabalhadores nas tomadas de decisão.

Em relação ao custo físico, os dados ratificaram os resultados de outros estudos (ALENCAR; BIZ, 2012; MACHIN et al, 2009; ALMEIDA et al, 2012a; ALMEIDA et al, 2012b) indicando que as exigências físicas estão relacionadas ao uso dos membros superiores e inferiores, afetando a coluna vertebral e favorecendo as doenças musculoesqueléticas. Aspectos como ficar na posição sentada a maior parte do tempo, vibrações ocasionadas pelo carregamento de contêineres, tarefas repetitivas são alguns dos aspectos que prejudicam o sistema osteomuscular.

Sugere-se que os resultados na classificação crítica nos custos cognitivo e físico possam estar relacionados ao ritmo e ao modelo de gestão do trabalho, indicando que o trabalho prescrito gere no trabalhador elevadas exigências mentais e físicas. Este dado é corroborado com os valores do alpha de Cronbach, que demonstrou consistência interna nas questões avaliadas, indicando que o ITRA atinge seus objetivos de medir o que se propõe.

No entanto, cabe destacar que há uma limitação em avaliar os resultados em profundidade, em função da subjetividade envolvida nas questões relacionadas à saúde do trabalhador. Os autores do ITRA sugerem complementar as informações levantadas por meio da abordagem qualitativa, uma vez que o instrumento permite apenas avaliar os riscos relacionados às diversas dimensões do trabalho. Ainda, a abordagem da psicodinâmica do trabalho indica metodologias qualitativas para investigação dos fenômenos presentes na relação prazer e adoecimento no trabalho. Neste estudo foi possível avaliar os fatores psicossociais de risco relacionados às escalas EACT e ECHT, sugerindo a ampliação desta pesquisa junto ao público-alvo investigado, objetivando analisar as percepções dos trabalhadores em relação aos resultados críticos apontados, bem como identificar as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para evitar o adoecimento ou o sofrimento.

Concluindo, acredita-se que os resultados deste estudo contribuirão para a empresa pesquisada, favorecendo informações que auxiliem na implementação de ações em saúde do trabalhador, assim como na compreensão de alguns fatores que favorecem o sofrimento e o adoecimento no trabalho, visando à revisão e reformulação dos fatores constituintes do modelo de gestão do trabalho vigente.

WORK CONTEXT AND HUMAN COST IN WORK: A STUDY OF PORT TRANSPORT WORKERS

Abstract

This research addresses questions related to workers' health, from a perspective of the psychodynamic of work, focusing on the psychosocial risk factors in the context of port work. The objectives of the study were to investigate how workers evaluate the organization, the socioprofessional relationships, and the working conditions, and to evaluate the main requirements arising from the activities carried out. It is characterized as a quantitative and descriptive study. Data were gathered from 35 port transport workers of a private port terminal in the state of Santa Catarina, through the application of the Assessment Scale of Work Context (ASWC) and the Scale of Human Cost of Work (SHCW), both of which are components of the Inventory of Work and Illness Risks (ITRA). The data were analyzed by means of descriptive statistics, using the calculation of means, standard deviation and Chronbach's alpha. The results of the ASWC showed critical evaluations for the factors organization of the work and working conditions. In the SHCW, the factor cognitive cost presented critical score, and the results of all the items evaluated were concentrated in the evaluations critical and severe. Physical cost also had a critical score, particularly in the items related to the osteomuscular system.

Keywords: Workers' health. Psychosocial risk factors. Port worker.

CONTEXTO DE TRABAJO Y COSTO HUMANO EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO CON TRABAJADORES PORTUARIOS DE TRANSPORTE.

Resumen

Esta investigación aborda cuestiones relacionadas a la salud del trabajador desde el punto de vista de la psicodinámica del trabajo, enfocando los factores psicosociales de riesgo en el contexto del trabajo portuario. Los objetivos del estudio fueron investigar cómo los trabajadores evalúan la organización, las relaciones socioprofesionales y las condiciones de trabajo y valorar las principales exigencias decurrentes de las actividades ejecutadas. Se caracteriza como un estudio cuantitativo y descriptivo. La recolección de datos fue realizada con 35 trabajadores portuarios de transporte de un terminal portuario privado del estado de Santa Catarina por medio de la aplicación de la Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo (EACT) y de la Escala de Costo Humano en el Trabajo (ECHT), ambas integrantes del Inventario sobre Trabajo y Riesgos de Enfermedad – ITRA. Se analizaron los datos por medio de estadística descriptiva, utilizando el cálculo de media, desviación estándar y *alpha* de *cronbach*. Los resultados apuntaron en la EACT evaluaciones críticas en los factores organización del trabajo y condiciones de trabajo. En la ECHT, el factor costo cognitivo presentó clasificación crítica, puesto que los resultados de todos los ítems evaluados se concentran en las valoraciones crítica y grave. El costo físico también presentó una evaluación crítica, principalmente en los ítems relacionados al sistema osteomuscular.

Palabras clave: Salud del trabajador. Factores psicosociales de riesgo. Trabajador portuario.

Referências

- ALENCAR, M. C; BIZ, R. A. M. Relações entre condições e organização do trabalho e os afastamentos de trabalhadores portuários de transporte. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v.23, n.3, p.208-15, set./dez. 2012.
- ALMEIDA, M. C; et al. Prevalência de doenças musculoesqueléticas entre trabalhadores portuários avulsos. **Revista Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.20, n.2, mar./abr. 2012a.
- ALMEIDA, M. C; et al. Trabalhador portuário: perfil de doenças ocupacionais diagnosticadas em serviço de saúde ocupacional. **Acta Paul. Enferm**, São Paulo, v.25, n.2, p.270 - 276, 2012b.
- AZEVEDO, B. M.; CRUZ, R. M. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p.89 - 98, 2006.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual do trabalho portuário e ementário**. Brasília: TEM/SIT, 2001.
- CAMELO, S. H. H; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Cienc. Cuid. Saude**, Maringá, v.7, n.2, p.232-240, abr./jun. 2008.
- CEZAR-VAZ; M. R. et al. Doenças relacionadas ao trabalho autorreferidas por trabalhadores portuários avulsos. **Cienc. Cuid. Saude**, Maringá, v.9, n.4, p.774-781, out./dez. 2010.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP Nº 007/2009**: Revoga a resolução CFP nº 012/2000, publicada no DOU do dia 22 de dezembro de 2000, Seção I, e institui normas e procedimentos para a avaliação psicológica no contexto do trânsito. Brasília, 2009. Disponível em: < http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2009/08/resolucao2009_07.pdf.> Acesso: 22 jan. 2015.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.
- DIEGUEZ, C. R. M. A. **Reestruturação do trabalho portuário pós-privatização**. 2009. 164f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.
- GARCIA JUNIOR, A. C. (org). **NR-29: Segurança e Saúde no Trabalho Portuário**. Manual Técnico. São Paulo: Fundacentro, 2014.
- GUIMARÃES, M. C. Custo humano de trabalho e estratégias de mediação em trabalhadores rurais In: MENDES; A. M et al (org). **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. p. 217 - 242.
- KILESSE, R. Fatores ergonômicos em posto de trabalho de motoristas de caminhão. 2005. 79f. Tese (Doutorado em Engenharia Agrícola), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2005.

MACHIN, R; COUTO, M. T; ROSSI, C. C. S. Representações de trabalhadores portuários de Santos – SP sobre a relação trabalho-saúde. **Saúde. Soc**, São Paulo, v.18, n. 4, p.639-651, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual do trabalho portuário e ementário**. Brasília: MTE, SIT, 2001.

MARTINS, J. T; ROBAZZI, M. C; BOBROFF, M. C. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v.44, n.4, p.1107-1111, 2010.

MENDES A. M.; MORRONE, C. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES; A. M et al (org). **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. p.29-52.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p.111-126.

MENDES, A. M. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho. In: _____. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29 - 38.

MENDES; A. M; FACAS, E. P. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento: estudo da inteligência prática. In: MENDES; A. M et al (org). **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. p. 77- 92.

MORENO, E. A. Implicancias bioéticas em salud mental laboral. In: ZANELLI, J. C; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (org). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 63-73.

MOTTER; A. A. Condições de trabalho, saúde e adoecimento de estivadores do Porto de Paranaguá – PR. In: CONGRESSO NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO, 2014, Itajaí. **Anais ...Itajaí**:[s.n], 2014.

SANTOS, D. A; et al. Análises das condições ergonômicas dos carregadores portuários do porto de Manaus-AM. In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: [s.n], 2011, p.1-17.

SOARES, J. F. S. **Saúde do trabalhador e risco no ambiente de trabalho**: conhecimento dos trabalhadores portuários avulsos (TPA's) do Porto do Rio Grande -RS. 2006. 222 fls. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2006.

SILVA, F. L; MENDES, R. Exposição combinada entre ruído e vibração e seus efeitos sobre a audição de trabalhadores. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v.39, n.1, p.09-17, 2005.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. Qualidade de vida no trabalho e organizações saudáveis como expressões da cultura organizacional. In: _____. (org.). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 15-30.

Data de recebimento: 12/08/15

Data de aceite: 14/01/17

Sobre os autores:

Rosane Marques da Silva é docente do curso de Psicologia da UNIVALE desde 2001. Atua na área da psicologia organizacional e do trabalho, com focos em gestão de pessoas e saúde do trabalhador. Endereço Eletrônico: marques@univali.br

Bruna Thays de Limas é acadêmica do 10º período do curso de psicologia - UNIVALI -SC. Endereço Eletrônico: bruna.thays_@hotmail.com

Leonardo Santos Pereira é mestre em Administração (UNIVALI); docente do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí, SC. Endereço Eletrônico: pereirals@univali.br