



Eixo: Trabalho, Questão Social e Serviço Social

Sub-eixo: Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho

A INSERÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA NO PORTO SANTISTA: DO PROCESSO DE TRABALHO DAS “AMARRADORAS” AO AGRAVO À SAÚDE DAS TRABALHADORAS

**MARINA COUTINHO DE CARVALHO PEREIRA¹
CLAUDIA MARIA FRANÇA MAZZEI NOGUEIRA²**

Resumo: Este trabalho é parte integrante de tese de doutorado tendo como objeto o processo de trabalho das auxiliares portuárias (“amarradoras”) da Companhia Docas do Estado de São Paulo do porto santista e seus reflexos à sua saúde diante das implicações da divisão sexual do trabalho assalariado neste setor e as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho. Utilizou-se bibliografias sobre o tema, bem como dados colhidos em entrevistas de campo. Como resultados a pesquisa confirmou que os possíveis agravos à saúde das “amarradoras” são inerentes a fatores relacionados ao cargo ocupado e à forma de organização do trabalho.

Palavras-chave: Mulheres trabalhadoras; porto; saúde do(a) trabalhador(a).

Abstract: This work has as a goal the study of the work process and health of the harbor workers known as Dock Company of São Paulo State's female mooring workers from the port of Santos city, facing the implications of gender division in the wage labor in this sector and the transformations that have been taking place in the work market, concerning mainly their health and work conditions. Bibliographies on the subject were used, as well as data collected in field interviews. This research has confirmed that the possible aggravation to the mooring workers' health condition are inherent to factors related to work position and its organization.

Keywords: Working women; harbor; worker's health.

INTRODUÇÃO

Trata-se de um estudo e reflexão a respeito da inserção da força de trabalho feminina no setor portuário, especificamente no porto de Santos / SP – considerado o maior porto da América Latina – desde como tem decorrido o processo de trabalho das auxiliares portuárias (conhecidas como “amarradoras”) às implicações à saúde das mesmas considerando o processo saúde-adoecimento relacionado ao trabalho portuário na atual conjuntura de constantes metamorfoses do mundo do trabalho, tomando-se como marco o Processo de Modernização Portuária em Santos.

¹ Profissional de Serviço Social. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. E-mail: <marinacoutinhoelili@yahoo.com.br>

² Professor com formação em Serviço Social. Universidade Federal de São Paulo.

Apesar de a chamada “Lei dos Portos” ter permitido a ampliação da entrada da força de trabalho feminina no setor portuário, também favoreceu a intensificação da exploração, como por exemplo a flexibilização imposta pela forma de organização do trabalho toyotista. Disto decorre o aumento do número de trabalhadores(as) que exercem atividades laborais em condições precárias, os quais acabam sofrendo nefastas consequências para a sua saúde.

Sabemos que a flexibilização imposta pela forma de organização do trabalho toyotista, vem aumentando um percentual de trabalhadores(as) que exercem atividades laborais em condições precárias e cada vez piores, sob tipos de vínculos empregatícios, direitos trabalhistas e sociais diluídos e flexibilizados, sendo que o setor portuário, não nos parece fugir a essa regra.

No porto santista um dos setores que exige esforço físico é o da atracação onde há uma inserção significativa de mulheres no cargo de auxiliar portuário, em que as trabalhadoras são responsáveis pela amarração e pela desamarração das embarcações nas operações de atracação ou desatracação (ou seja, exercem atividade laborativa que consiste, primordialmente, em prender ou soltar os cabos dos navios dos cabeços instalados na beira do cais mediante esforço físico). Geralmente atuam em ambientes insalubres submetidas às condições de trabalho degradantes, com ruídos excessivos no local e exalando fortes odores.

Comumente ocorre a realização de “horas extras” pelas “amarradoras” afetando consideravelmente a sua saúde, uma vez que para alcançarem um rendimento que cubra pelo menos suas necessidades básicas, elas têm que aumentar seu ritmo e sua jornada de trabalho. Cabe lembrar que essas são características do toyotismo sendo uma das consequências da reestruturação produtiva.

Durante nossa pesquisa bibliográfica pudemos perceber que há muitos trabalhos acadêmicos com relação a certos ofícios portuários (como o caso dos estivadores e dos doqueiros), no entanto quase não se observa estudos que se debrucem em torno do ofício da “amarração” e “puxada” de navios, independentemente do recorte de gênero dos trabalhadores. Além disso, o fato

da existência de mulheres “amarradoras” tem sido uma excepcionalidade até mesmo para os que estão familiarizados com a temática portuária.

A realização analítica da pesquisa foi pautada em bibliografias sobre o tema, artigos de jornais, sites, bem como nos dados colhidos em observações e entrevistas de campo com as “amarradoras” da Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp) do porto santista que aceitaram participar da pesquisa e em entrevista com a renomada pesquisadora da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) na temática portuária, profa. Maria de Fátima Ferreira Queiróz – ressalta-se que as mencionadas entrevistas foram realizadas em conjunto com as pesquisadoras Edina Silva Costa e Letícia Yumi T. Matsunaga, respectivamente orientandas de doutorado e de iniciação científica da profa. Claudia Mazzei Nogueira. Realizamos também visita monitorada ao porto de Santos sob coordenação da referida profa. Maria de Fátima junto com pesquisadores do PET³ Saúde / Vigilância em Saúde do Trabalhador e visitas aos museus locais (inclusive o Museu do Porto de Santos). Cabe ainda ressaltar que participamos de diversos eventos relacionados à temática estudada com destaque para o III e IV Congresso Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário e Aquaviário, ocorridos, respectivamente, em 2014 em Itajaí / SC, e em 2016 em Santos / SP.

1. A inserção da força de trabalho feminina no porto santista

Descortinar a situação da divisão sócio-sexual do trabalho no setor portuário, poderá nos oferecer elementos importantes referentes a existência ou não de uma intensificação da precarização da força de trabalho feminina, suas igualdades e diferenças dos salários no que tange às relações de gênero, como também aos adoecimentos. E, para tanto, compreender os processos e mudanças no sentido da “modernização” dos portos, seus significados em relação à privatização dessa atividade econômica e suas consequências em relação ao trabalho feminino e à sua precarização é fundamental.

³ Programa de Educação Tutorial.

Na particularidade do porto de Santos, com a vigência da Lei nº. 8.630/93⁴ – a qual foi criada no bojo da implantação de ações de contrarreforma do Estado e no contexto de reestruturação produtiva a fim de atender, entre outras questões, as pressões das transnacionais pela agilização dos serviços portuários – ocorreram significativas alterações nas relações de trabalho nesse setor. Entre elas está a ampliação da inserção da força de trabalho feminina.

As atividades laborais braçais que outrora foram hegemônicas passam a coexistir diante de maior exigência de qualificação e escolaridade, haja vista a multifuncionalidade do(a) trabalhador(a) portuário(a) na nova configuração da gestão de trabalho. Segundo Santos *apud* Nogueira (2012, p.40), “com esses ‘pré-requisitos’ os trabalhadores podem ser deslocados para realizar qualquer serviço, dependendo das necessidades e interesses dos responsáveis pelo Porto”.

Principalmente, devido ao fato do porto ter sido historicamente um espaço caracterizado pelo uso da força física em atividades braçais e “pesadas / brutas”, sendo o acesso dos trabalhadores nas atividades laborais portuárias repassadas geracionalmente (geralmente de pai para filho, parentes, conhecidos etc.) por indicação, se dificultava a inserção das mulheres no ramo. Mas, somado ao incremento tecnológico no setor portuário, a mudança trazida pela Lei nº. 8.630/93 que preconizava o ingresso dos trabalhadores às atividades laborais portuárias mediante concurso público “facilitou” a entrada da força de trabalho feminina.

Embora não ocorra de forma acelerada a incorporação da força de trabalho feminina na categoria portuária no Brasil, a quantidade de mulheres trabalhadoras no quadro de pessoal da Codesp no porto de Santos tem aumentado, conforme pode-se verificar no Relatório Anual do Porto de Santos: em 2011 havia 159 mulheres de um total de 1369 de funcionários, o que significava 11,6% de força de trabalho feminina. Já em 2012 o número aumentou para 195 de um total de 1466 funcionários, perfazendo 13,3%. Em 2013 novamente houve um aumento para 201 de um total de 1520 funcionários, representando praticamente a mesma proporção de 13,3%. Em

⁴ Também conhecida como “Lei dos Portos”, “Lei da Modernização dos Portos” e também “Lei da Privatização dos Portos”. Revogada pela Medida Provisória nº. 595, de 2012.

2014 houve uma oscilação ocorrendo um pequeno declínio no número de trabalhadoras mulheres para 194 do total de 1513 funcionários, totalizando 12,82% de trabalhadoras, mas cabe ressaltar que nesse período houve também uma pequena redução no número total de funcionários. Em 2015 novamente houve oscilação havendo a diminuição no número de trabalhadores, inclusive de mulheres trabalhadoras para 186 de um total de 1489 funcionários. Já em 2016 houve um aumento no número de trabalhadores (as) compondo no quadro 189 mulheres do total de 1530 funcionários, representando aproximadamente 13 % (Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/relatorio.php>>. Acesso em: 10 jul. 2017).

Segundo a Codesp, as trabalhadoras mulheres de seu quadro de funcionários atua em instalações administrativas e na área operacional do porto de Santos. No porto de Santos o setor em que se predomina a força de trabalho feminina realizando esforço físico é o da atracação. Nesse setor a primeira mulher ocupando o cargo de “auxiliar operacional portuário” (como “amarradora”) se deu mediante o concurso público ocorrido em 2010 (edital nº. 01/2010) da FGV (Fundação Getúlio Vargas), sendo convocada em 2011. Houve um aumento no número de mulheres ocupando o referido cargo com a aprovação no concurso público sediado pela Fundação VUNESP, edital nº.02/2011.

2. O processo de trabalho das “amarradoras” do porto santista

A atracação é a operação de fixação do navio ao cais. Sua duração varia conforme o tamanho do navio e o tipo de cabo utilizado, em média, o tempo de uma amarração leva uma hora. Esta operação de atracação é comandada por um prático a bordo, normalmente com auxílio de rebocadores e auxílio dos(as) “amarradores(as)” em terra que irão realizar a amarração dos cabos nos cabeços. Quando o navio chega ao cais os atracadores e “amarradores(as)” já o ficam esperando. Ela divide-se em seções de programação e execução. A primeira controla a movimentação dos navios que chegam e partem do cais, faz o levantamento e fechamento dos custos e o controle de ponto dos(as) trabalhadores(as). Já a segunda,

abrange os atracadores que se comunicam diretamente com a Capitania dos Portos, navios e com a Praticagem, via rádio. Eles também fazem a escalação dos amarradores, por embarcação. O trabalho dessa equipe depende da programação emitida pela primeira turma. O programa que é emitido ainda a todos os interessados, nas reuniões diárias de pedido de atracação de navio, que acontecem na Codesp, apresenta os dados sobre o berço onde o navio vai atracar e tamanho da embarcação. Com essas informações, os atracadores enviam ao setor de execução, a chamada folha de escala dos amarradores. O número de amarradores escalados corresponde ao tamanho da embarcação. Por exemplo, um navio de 180 metros exige oito amarradores (PORTO GENTE, 2004).

Ainda na execução, em relação à movimentação, o trabalho do(a) atracador(a) consiste nas atracações, desatracações, mudanças e puxadas, conforme explicado a seguir:

- a) A **atracação** trata-se de o(a) “amarrador”(a) (trabalhador/a portuário/a que faz a amarração do navio no cais) amarrar os cabos do navio junto aos cabeços localizados no cais. Os (as) amarradores(as) aguardam o tripulante jogar as cordas que serão amarradas nos cabeços. Ressalta-se que a ponta da corda possui outra mais fina chamada retinida a qual facilita ao tripulante o arremesso e ao(a) “amarrador”(a) puxar a corda toda, haja vista que a corda mais grossa é pesada. Cabe dizer que o(a) trabalhador(a) precisa ter conhecimento de amarração para a execução da tarefa, pois comumente há a amarração das cordas de dois navios num mesmo cabeço.
- b) A **desatracação** consiste em soltar os cabos dos cabeços. Cabe informar que é necessário que o(a) amarrador(a) saiba encapelar as cordas para soltar um navio só.
- c) As **mudanças** ocorrem “quando há a movimentação do navio de um local de atracação para outro”.
- d) As **puxadas** estão relacionadas a desamarração das cordas de um cabeço, a puxada do navio para sua movimentação e nova amarração em outro cabeço, sem a necessidade do navio ligar o motor de hélice (*idem*).

Segundo Rocha:

Amarração é um sistema projetado para evitar que o navio não se afaste do cais durante sua estadia, tendo em sua configuração os cabos de lançantes, espringues (evitam que ele se movimente ao longo do cais) os traveses (que evita o seu afastamento do cais) que servem para atracar e amarrar o navio. Na prática os cabos de amarração são chamados de espias (ROCHA, 2015, *online*).

Rocha também explica os princípios básicos que atuam sobre os cabos de amarração:

O sistema de amarração tem como princípio básico resistir às forças do vento, corrente e marés que incidem sobre o casco, marolas em canais formadas pela passagem de outras embarcações, tempestades de neve e gelo, diferenças de pressão no casco formado pelas cargas embarcadas ou descarregadas que alteram o calado. A área vélica de uma embarcação recebe bastante influência e força do vento, atuando no navio em maior instância perpendicularmente. Outro fator que atua é quanto a questão dos ângulos que atuam sobre os cabos lançante (Head line), través (brest line) e espringue (spring line), o que devem ficar posicionados em cerca de aproximadamente de até 15° de través e lançantes e espringues de até 45°, por outro lado quando mais longo o posicionamento dos cabos menor eficácia será em manter o navio atracado sem grandes movimentos. Outro aspecto a ser levado em consideração é quanto à circunferência dos cabos de fibra sintética (nylon, polipropileno, etc.) utilizados na amarração, o que devem possuir a mesma bitola, pois devem possuir a mesma elasticidade. Quanto a cabos de aço galvanizado, o diâmetro também tem sua importância, o que muitas vezes são utilizados cabos mistos fibra-aço que facilitam no manuseio e melhora a elasticidade. Deve em uma amarração ter uma simetria de amarração proa e popa para evitar sobrecarga sobre determinados cabos que estão atuando em menor quantidade / resistência, normalmente se tem uma orientação prática da quantidade de cabos pelo Prático ou Terminal onde se atraca levando em consideração condições operacionais e climáticas. A regra geral que na proa e popa tenham as mesmas quantidades de espias amarrando a embarcação. Especificação deve ser adotada conforme cada tipo e dimensões da embarcação dentro do plano específico aprovado pelo construtor / estaleiro (idem).

De acordo com Garcia Junior, Pinto e Araújo (2016), geralmente as espias para realização desse serviço são de fibra sintética (nylon ou polipropileno) de grande bitola e quando são cabos de aço costumam ser mistos com os de fibra visando minimizar o peso e facilitar o manuseio.

Na época da realização de nossa pesquisa de campo a jornada das “amarradoras” erade oito horas diárias com a possibilidade de realização de horas extras, porém essa situação foi alterada no final do ano de 2015 apesar

das negociações entre sindicato e a Codesp. Segundo a matéria do SINDAPORT, desde 2013 a Codesp cogitava a mudança na jornada de trabalho de algumas categorias com a implantação do novo Plano de Cargos e Salários com a redução das horas extras. Porém, segundo o então presidente do referido sindicato, sr. Everandy Cirino dos Santos, “(...) nas atividades de Fiscalização, Atracação e Infraestrutura (elétrica), para que o Porto seja atendido 24 horas, a empresa não conseguiu zerar as horas extraordinárias” (SINDAPORT, 2015, *online*).

Em 14 de dezembro de 2015 a Codesp implantou o novo Regulamento Interno de Pessoal (RIP) visando adequar a Codesp ao novo marco regulatório do setor (a Lei nº. 12.815/2013). Segundo a Codesp:

O novo Regulamento Interno de Pessoal (RIP) foi implantado em 14 de dezembro de 2015 e tem como principal mudança novas jornadas de trabalho, em turnos ininterruptos de revezamento de 6 horas para os serviços de fiscalização, atracação, amarração e elétrica, considerando que devem operar durante 24 horas por dia. A medida visa adequar os horários de trabalho às necessidades do Porto de Santos, impactando diretamente na redução do número de horas extras realizadas, que estão limitadas a 8,3% da folha salarial, por determinação do Dest.

Além dos novos regimes de trabalho, o RIP revisado trouxe uma atualização nos limites para a concessão de licenças e dispensas, além de uma flexibilização no horário destinado ao almoço para as jornadas de 8 horas diárias, podendo ser de, no mínimo 1 hora e máximo de 2 horas, com o intuito de adequar o horário de trabalho à demanda da Companhia (Codesp, 2015, p. 35).

Em decorrência da nova regulamentação trabalhista a jornada de trabalho foi reduzida para seis horas diárias e com perda parcial do direito à realização de horas extras. Essa alteração da jornada de trabalho e da realização de horas extras trouxe impactos para o(a) trabalhador(a) do porto santista significando, na prática, perdas salariais e intensificação do trabalho em um cotidiano repetitivo.

Perante esse quadro, não podemos descolá-lo da conjuntura brasileira em que tem ocorrido profundas transformações societárias desde os anos 1990 aos dias de hoje, entre elas as transformações ocorridas no mundo do trabalho, principalmente através da reestruturação produtiva, e suas implicações para a saúde dos (as) trabalhadores (as).

Apesar de os relatos colhidos em nossa pesquisa apresentarem, no

momento, um baixo índice de afastamento do trabalho das “amarradoras” e de acidentes de trabalho, pode-se inferir que alguns aspectos da organização e condição do trabalho das “amarradoras” podem estar relacionados com a possibilidade de acometimento de doenças e/ou acidentes de trabalho, tais como: número reduzido de trabalhadoras na equipe para execução das tarefas, exposição a ambiente insalubre e de alta periculosidade, realização de movimentos repetitivos, uso de força física, exposição a ruídos excessivos etc. Cabe dizer ainda que embora tenha se constatado na pesquisa com as “amarradoras” baixa incidência de agravos à sua saúde na ocasião das entrevistas deve haver preocupação com a saúde dessas trabalhadoras, haja vista já termos situações ocorridas no Brasil de morte na “amarração, como foi o caso de um amarrador João Luiz de Souza (68 anos) que faleceu durante a atracação de navio devido o rompimento de um cabo da embarcação em 2014 (TRIBUNA DO NORTE, 2014).

Apesar da baixa incidência de acidentes com esta categoria o simples risco de acidentes com mortes já seria suficiente para justificar a tomada dessas medidas. Constatou-se em nossa pesquisa que é inerente ao cargo ocupado a propensão ao acometimento de agravos à saúde dessas trabalhadoras, independentemente do sexo. Segundo a professora da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Dra. Maria de Fátima Queiróz, em entrevista concedida no ano de 2014:

Homens e mulher estão expostos ao sol, chuva, ruído, precisam realizar esforço físico na hora da puxada das cordas, correm risco da corda arrebentar, tudo isso da mesma forma que tem intervalos entre uma amarração e outra, assim, os riscos do trabalho são os mesmos para mulheres e homens... agora o que pode ocorrer que quando se olha no lado organizacional a discriminação, a pressão que ela sofre por ser mulher, o assédio moral... aí sim tem uma diferença, pq existe uma pressão a mais que os homens, mas, em termos em si das características daquela função acho que não. Agora tem que pensar elas em condição de mulher dentro do porto masculino, aí vocês vão encontrar questões que podem ser mais pesadas pra elas do que para os homens lógico.

Cabe ressaltar que, segundo apurado em nossa pesquisa, amarrar/desamarrar embarcações requer, além de destreza e técnica, esforço físico, embora também se faça uso de força física na execução do trabalho.

Vale lembrar que as “amarradoras” também são responsáveis pela “puxada” de uma embarcação de um ponto ao outro sem auxílio de rebocador.

Alguns dos riscos existentes na área portuária identificados em nossa pesquisa que podem afetar a segurança e saúde das “amarradoras” são: relativos ao ambiente (queda de material, má iluminação, etc.); passagem obstruída; relativos à movimentação de equipamentos, guindastes, veículos etc.; local escorregadio; queda no mar; queda devido piso desnivelado ou danificado; exposição às intempéries climáticas; problemas de audição por ruídos excessivos; lesões musculoesqueléticas (principalmente problemas de coluna relacionados ao esforço realizado, à repetição de movimentos, à postura e ao manuseamento de cabos com peso excessivo); chicoteamento pelo rompimento dos cabos das embarcações; aprisionamento de parte do corpo pela espia no cabeço de amarração; afogamento; explosão; incêndio; etc.

Segundo Garcia Junior *et.al.* (2016), pode-se apontar como principais riscos de acidentes de trabalho aos “amarradores”: queda do trabalhador ao mar, rompimento de cabos, posturas inadequadas no levantamento de peso ao puxar o cabo que podem ocasionar lesões musculoesqueléticas, aprisionamento das mãos no cabeço, queda sem diferença de nível por irregularidades no piso ou obstáculos. Rocha (2015) também atenta que há risco de cegueira do trabalhador se for atingido por uma pinha de retinida, como ocorreu com um colega dele. Ainda segundo Garcia Junior *et.al.* (2016),

Na operação os trabalhadores fazem a puxada dos cabos que podem ter peso acima de 50 kg o podem ocasionar lesões musculoesqueléticas, assim recomenda-se que os trabalhadores sejam treinados no levantamento correto do peso a fim de se protegerem de lesões lombares e na coluna vertebral. Recomenda-se ainda que os trabalhadores façam um aquecimento prévio e alongamentos antes de iniciar o trabalho (GARCIA JUNIOR, *et.al.*, p.13).

No que diz respeito à segurança e saúde no trabalho portuário existe a Norma Regulamentadora 29 (NR-29), do Ministério do Trabalho, que tem como objetivo “Regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores

portuários”. Segundo a CODESP, visando atender as disposições da referida Norma houve a criação do Plano de Auxílio Mútuo – PAM. Ele envolve todas as empresas que atuam no porto santista e “é posto em ação quando ocorre o chamado acidente ampliado, caracterizado pela possibilidade de atingir áreas além do próprio local do próprio local do sinistro” (CODESP, 2011, online). Segundo Soares *et.al.*:

No contexto portuário brasileiro, a prevenção de doenças e acidentes do trabalho é regulamentada pela Norma Regulamentadora 29. Nesta, visualizam-se as normas referentes à segurança e saúde dos trabalhadores na particularidade das operações portuárias, onde constam as medidas obrigatórias de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, como se deve atuar nos primeiros-socorros a acidentados, entre outros. Nela, torna-se evidente o trabalho portuário como de risco à saúde e vida dos trabalhadores, porém, não são evidenciados todos os riscos presentes no porto. Assim, tornam-se necessários estudos que evidenciem quais são os riscos a que os trabalhadores estão expostos e principalmente, identificar a percepção dos mesmos acerca destes em seu cotidiano, considerando que a identificação das causas dos acidentes é um pré-requisito necessário para as ações de prevenção (Soares *et. al.*, 2008, p.1252).

Insta salientar que no porto santista há o monitoramento dos(as) trabalhadores(as) por Técnicos em Segurança verificando a utilização dos equipamentos de segurança e também buscando garantir a integridade física do trabalhador e a produtividade nas operações. Apesar de não ser considerada atividade do trabalho portuário de acordo com a Lei nº. 12.815/13 e com a extinta Lei nº. 8.630/93, a operação de atracação e desatracação de embarcações está prevista na NR-29, a partir do item 29.3.1.

De acordo com Garcia Junior *et.al.* (2016), apesar do avanço para as condições de segurança na atracação advindo com a NR-29, faz-se necessário ainda novos procedimentos de segurança na atracação para assegurar maior proteção não apenas para os trabalhadores da atracação, mas também para os demais trabalhadores portuários que transitam no cais. Com a publicação do Manual Técnico da NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, a Fundacentro (Fundação Jorge Duprat e Figueiredo) complementou as regras mínimas indicadas pela NR 29. Além da adoção das medidas recomendadas pela NR-29 e pelo Manual supracitado, visando proteger os trabalhadores de

acidentes de trabalho, o estudo de Garcia Junior *et.al.* (2016) indicou o acréscimo das seguintes medidas:

treinamento da equipe de trabalhadores em procedimento padrão, sempre utilizar no mínimo dois trabalhadores para puxar os cabos, uso de EPI's (uniforme, bota, óculos, protetor auricular, luvas e coletes salva-vidas), realizar vistoria prévias do piso do cais e isolar a área de 30 metros em torno do cabeço, manter comunicação com pessoal de bordo, olhar o lançamento da retinida e após a colocação do cabo no cabeço sair da área de risco de rompimento de cabo. Além dessas medidas o chefe de equipe deve manter contato via rádio com o práctico dos navios e os mestres dos rebocadores visando uma operação segura. Estas medidas são fundamentais para a garantia de uma operação segura para as equipes de amarração e os demais trabalhadores portuários (GARCIA JUNIOR *et.al.*,2016, p.3-4).

Todas essas medidas contribuem significativamente para se evitar agravos à saúde dos(as) “amarradores”(as) e seria relevante serem conhecidas pelos(as) referidos(as) trabalhadores(as) e colocadas em prática no porto santista.

Seria importante que as(os) “amarradoras”(es) se vissem como sujeitos no espaço de trabalho, sendo copartícipe na busca de prevenção a agravos em sua saúde, pois essa questão não é apenas de responsabilidade patronal e enquanto trabalhadoras(es) em seu mister funcional executando suas atividades reúnem maior expertise em seu cotidiano para propor ações de prevenção, de segurança e melhorias em seu espaço de trabalho.

CONCLUSÃO

Identificamos em nossa pesquisa que os possíveis agravos à saúde das “amarradoras” são inerentes a fatores relacionados ao cargo ocupado e à forma de organização do trabalho, bem como verificamos que as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho que atingem o porto santista não teve rebatimento em mudanças estruturais na forma de organização do trabalho das “amarradoras”, ou seja, esse segmento é um dos poucos que não está automatizado.

O ofício das “amarradoras” teve alterações tão somente no que diz respeito à diminuição da carga horária (de quarenta horas para trinta horas) e na redução com tentativa de extinção das “horas extras”, medidas estas que deveriam contribuir na melhoria das condições de trabalho, entretanto, são contraditórias diante da conjuntura política, econômica e social do país a tendência é de intensificação e precarização do trabalho e de significativa perda para as “amarradoras” que para complementarem sua baixa renda utilizavam-se desse artifício de venderem sua força de trabalho realizando inúmeras “horas extras”.

Portanto, apesar do incremento tecnológico e de inovações na gestão da força de trabalho preconizadas na nova organização do trabalho nos portos com a “modernização portuária”, não se suprimiu o trabalho manual, intenso e exaustivo existente no setor portuário e o problema de adoecimento / acidentes laborais. Pelo contrário, pudemos constatar em nossa pesquisa que a operação de atracação e desatracação é um espaço com predisposição a adoecimento e acidentes apresentando riscos à saúde das(os) trabalhadoras(es), espaço esse que continua provocando desgaste físico e mental.

Os principais problemas apontados pelas “amarradoras” como causas dos riscos à sua saúde e segurança decorrem das condições precárias, periculosidade, insalubridade e de diversos riscos de acidentes já apresentados anteriormente. A partir dos dados obtidos em nossa pesquisa podemos afirmar que o ambiente de trabalho no porto é permeado por agentes prejudiciais à saúde das(os) “amarradoras”(es) e que as mesmas tem exercido suas atividades laborais submetidas às adversidades do local de trabalho e as suportando, situação que a longo prazo pode gerar agravos mais graves à sua saúde. Nesse sentido, urge que sejam traçadas estratégias de melhorias nas condições de trabalho das(os) trabalhadoras(es) e, se necessário, inclusive se estudando a viabilidade de mudanças na estrutura do porto nesse ramo de atividade.

Apesar do Serviço Social não ser diretamente pesquisado, nossa formação de cunho generalista nos permite expandir e avançar na produção do conhecimento para além da análise e estudo de espaços já historicamente consolidados em que atuam diretamente os Assistentes Sociais. Nesse sentido

o campo da saúde do trabalhador emergiu da realidade vivenciada pelos trabalhadores(as) em diversos ramos e da necessidade de se evidenciar e buscar respostas e medidas diante do aprofundamento da barbárie social, sendo expressivo o número de trabalhadores(as) que sofrem agravos à sua saúde relacionados às atividades laborais, como o caso das “amarradoras”.

Pautar a defesa desse campo nas lutas coletivas e na incorporação das ações tomadas pelo Estado não é uma reivindicação específica da área do conhecimento do Serviço Social, mas de um coletivo de sujeitos trabalhadores envolvendo diversas outras áreas do conhecimento.

REFERÊNCIAS

BARATA, R. B. **Como e Por Que as Desigualdades Sociais fazem mal à Saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2009.

BRASIL. **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). Revogada pela Medida Provisória nº. 595, de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8630.htm>. Acesso em: 10 mar. 2013.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm>. Acesso em: 21 jun. 2017.

Companhia Docas do Estado de São Paulo – CODESP. (2011). **Plano de auxílio mútuo do Porto de Santos faz 10 anos**. 17/11/2011. Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/pressRelease.php?idRelease=539>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

_____. **Relatório Anual 2015**. Disponível em <<http://189.50.187.200/down/relatorio/Relatorio2015.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

GARCIA JUNIOR, A. C, (Org.). **Manual Técnico da NR 29: segurança e Saúde no trabalho portuário**. São Paulo: Fundacentro, 2014.

GARCIA JUNIOR et.al. Segurança na atracação e desatracação de navios: operações em terra. In: CONGRESSO NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO - Reconhecimento de

riscos nos ambientes de trabalho portuário e aquaviário: Conhecer, Prevenir e Controlar, 4, 2016. **Anais... Santos**, UNISANTA, 2016.

NOGUEIRA, C. M. **A Feminização no Mundo do Trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

_____. **O Trabalho Duplicado**: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

_____. **A Divisão Sexual do Trabalho no Porto de Santos: um novo espaço de trabalho feminino?**. Projeto de Bolsa Produtividade (CNPq) vinculado à UNIFESP – Baixada Santista / PPGSS UFSC, 2012 (mimeo).

_____. **A Divisão Sexual do Trabalho no Porto de Santos: um novo espaço de trabalho feminino?**. Relatório de Bolsa Produtividade (CNPq) vinculado à UNIFESP – Baixada Santista / PPGSS UFSC, 2016 (mimeo).
PIMENTEL, C. M. **Evolución de la legislación portuaria brasileña**. Genebra: UNTACT, 1999. Disponível em:
<[http://unctad.org/es/Docs/poship494\(16\).sp.pdf](http://unctad.org/es/Docs/poship494(16).sp.pdf)>. Acesso em: 23 jul. 2017

PORTO GENTE. **A complexa atividade portuária começa com os atracadores de navio**. Disponível em:
<<https://www.portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/4700-a-complexa-atividade-portuaria-comeca-com-os-atracadores-de-navio>>. Acesso em: 25 jul. 2004.

ROCHA, A. **Risco de acidente durante manobra com cabos de amarração**. 27 de julho de 2015. Disponível em:
<<http://trevismar.blogspot.com.br/2015/07/risco-de-acidente-durante-manobra-com.html>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

SINDAPORT. **Vitória dos trabalhadores**: Codesp adia implantação do turno de 6 horas . 16/10/2015. Disponível em:
<<http://www.sindaport.com.br/conteudo-pesquisa.php?id=10639>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

SOARES, J. F. S. et al. Percepção dos trabalhadores avulsos sobre os riscos ocupacionais no porto do Rio Grande do Sul. **Cad. Saúde Pública**. v, 24. n, 6, p:1251-1259, 2008. Disponível em:
< <http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n6/06.pdf> >. Acesso em: 10 maio 2017.

TRIBUNA DO NORTE. **Operário morre em acidente durante atracação de navio**. 2014. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/operario-morre-em-acidente-durante-atracacao-a-o-de-navio/296728>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

VUNESP. **Edital nº. 2/2011 CODESP**. Disponível em:
<<https://www.qconcursos.com/arquivos/regulamento/arquivo/2468/codesp-sp-2011-aux-e-guarda-portuario-ed-02-edital.pdf>>. Acesso em: 10 out, 2014.

PORTO DE SANTOS. Disponível em:
<<http://www.portodesantos.com.br/relatorio.php>>.