



Programa de promoção da saúde: uma proposta para o trabalhador portuário no sul do Brasil

Health promotion program: a proposal for dock workers in southern Brazil

Maitê Peres de Carvalho¹, Maria Cristina Flores Soares²

1 - Universidade Federal do Rio Grande (FURG) Rio Grande, RS, Brasil.

2 - Université Pierre et Marie Curie, LISE/CNRS, França.

RESUMO

Introdução: o ambiente laboral portuário é notoriamente conhecido como um local que oferece diversificados riscos à saúde dos trabalhadores. **Objetivo:** propor um programa de promoção da saúde direcionado aos trabalhadores portuários avulsos. **Método:** trata-se de um programa de promoção da saúde elaborado com base em achados de estudos transversais prévios e na observação da rotina laboral do porto além de conversas informais com os trabalhadores e colaboradores do Órgão de Gestão de Mão de Obra do Porto do Rio Grande/RS. O modelo a ser seguido foi adaptado de O'Donnell (2013) e abrangeu as seguintes etapas: pactuação com os gestores, sensibilização, proposição de mudança do estilo de vida, proposição de ambiente favorável e avaliação. **Resultados:** foram estabelecidos 3 gestores e uma equipe de promoção da saúde a fim de sensibilizar os trabalhadores portuários e propor mudanças benéficas no estilo de vida, estimulando o desenvolvimento de um ambiente laboral mais favorável e, ao final de 12 meses de implementação, avaliar o impacto desse programa. **Conclusão:** ressalta-se a relevância da implementação e manutenção deste programa a fim de propor uma nova concepção a respeito do autocuidado com a saúde dos trabalhadores propiciando maior qualidade de vida no trabalho.

maite_carvalho@yahoo.com.br

Palavras-chave:

*Saúde do trabalhador;
Fatores de risco; Doenças
ocupacionais; Qualidade de
vida.*

ABSTRACT

Introduction: it is well known that the port work environment offers various risks to workers' health. **Objective:** the aim of the present article was to propose a health promotion program directed at casual dock workers. **Method:** this is a health promotion program based on findings of previous cross-sectional studies and observation of the port work routine, as well as informal conversations with workers and collaborators of the Labor Management Department for Casual Port Work of the Port of Rio Grande (OGMO/Rio Grande). The adopted model was adapted from O'Donnell (2013) and included the following steps: management agreement, raising awareness, lifestyle change proposal, proposal of favorable environment, and evaluation. **Results:** three managers and a health promotion team were established to raise awareness among dock workers and propose beneficial lifestyle changes, incentivizing the development of a more favorable working environment. At the end of 12 months of implementation, the program's impact was evaluated. **Conclusion:** the results highlight the importance of implementing and maintaining this program to propose a new way of conceiving self-care relative to workers' health, providing higher quality of life at work.

Keywords:

*Occupational health; Risk
factors; Occupational
disease; Quality of life.*



INTRODUÇÃO

É crescente a prática de implantação de programas de promoção da saúde (PPSs) nos ambientes laborais em vista da sobrecarga multifatorial a que os trabalhadores são submetidos. Sob a visão do campo da saúde, os PPSs são extremamente úteis para o avanço do conhecimento, consciência do risco e melhoria no estado de saúde da população-alvo, reduzindo a incidência de agravos e os custos com a saúde. Gestores com visão empreendedora já perceberam há algum tempo que colaboradores saudáveis e com qualidade de vida no trabalho aumentam significativamente a produtividade da empresa e desenvolvem suas atividades com maior motivação.¹

É importante ter claro que a promoção da saúde é um processo que demanda capacitação da comunidade a fim de que esteja apta a atuar diretamente na melhoria da sua própria qualidade de vida e saúde. Trata-se de uma responsabilidade múltipla que deve envolver ações dos gestores, capacitação e desenvolvimento de habilidades individuais e coletivas, além de parcerias intersetoriais na definição de prioridades, planejamento e implementação de estratégias que promovam a saúde.²

O ambiente laboral portuário é descrito pelos trabalhadores como um local perigoso devido à falta de organização do trabalho e às condições heterogêneas sob as quais é realizado cotidianamente. São reconhecidos diversos riscos como a queda de objetos suspensos, ruídos e intempéries, além do levantamento manual de cargas e dos ternos de trabalhadores com componentes em número abaixo do ideal.³ Ademais, características como o manejo de cargas pesadas, o constante ato de caminhar, subir e descer rampas independente das condições climáticas, além de amarrar mercadorias em espaços restritos e atracar navios, associada à ausência de vínculo empregatício em um regime de trabalho baseado em escalas por turnos, tornam *sui generis* o ambiente laboral portuário.

Embora a literatura seja escassa com relação à saúde do trabalhador portuário, observa-se alguns achados preocupantes. Aproximadamente 43% dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs) relatam que seus colegas já trabalharam sob o efeito de drogas sendo o álcool (94,7%) e a maconha (77,3%) os mais utilizados.⁴ Já em 2008, outro estudo observou uma prevalência de atividade física de 80,5%, mas,

ainda assim, 68,9% dos trabalhadores apresentou sobrepeso/obesidade.⁵ Ainda em 2008, 93,5% dos TPAs reconheceram a existência de diversos riscos à sua saúde no trabalho, como levantamento manual de carga, escada de acesso às embarcações, ganho por produtividade e queda de objetos suspensos.³ As doenças relacionadas ao trabalho mais referidas pelos TPAs foram distúrbios osteomusculares (71,9%) e transtornos mentais (41,5%).⁶

Outro estudo ainda aponta que os TPAs identificaram influência negativa do trabalho para comprometimentos respiratórios, auditivos, regulação do sono e manutenção de hábitos alimentares saudáveis.⁷ Já em 2016, encontrou-se 70,4% dos TPAs com sobrepeso e/ou obesidade e 37,4% com distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, sendo a região lombar a mais afetada.⁸

Tendo em vista os achados sobre a população-alvo deste estudo, a proposta do PPS direcionada aos TPAs pretende discutir e orientar a respeito de uma metodologia e logística factíveis para promover saúde diante dessa realidade laboral. Espera-se que a implementação desse PPS proporcione a médio prazo uma mudança na cultura do autocuidado, bem como no âmbito da educação em saúde entre essa classe de trabalhadores.

MÉTODO

Devido a uma privilegiada e estratégica localização geográfica, o município do Rio Grande (32° 2' 06" S 52° 5' 56" O) possui o único porto marítimo do Estado do Rio Grande do Sul, o qual também é considerado um dos mais importantes do país, tendo em vista o grande fluxo de navios oriundos das mais variadas partes do mundo e do próprio Brasil.

A população-alvo deste estudo é composta por TPAs, os quais são distribuídos em 6 categorias: estivadores, capatazia, conferentes de cargas, vigias, blocos e consertadores. No ambiente portuário, toda e qualquer movimentação de mercadorias é realizada por esses trabalhadores, os quais são intermediados pelo Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO) para prestar serviços – de forma eventual e sem vínculo empregatício – às empresas que operam nos portos.

As atividades portuárias ocorrem ininterruptamente durante as 24 horas do dia, logo, existem 4 turnos de trabalho que oferecem ao longo do dia e da noite diferentes tipos de serviço de acordo com a demanda dos navios que atracam no porto. O

regime de trabalho portuário é baseado em um sistema de rodízio, o qual não permite ao TPA executar consecutivas vezes a mesma função, oportunizando a todos os trabalhadores capacitados para aquela função, realizarem-na periodicamente conforme a demanda de serviço. Existem também alguns tipos de trabalhos que são mais disputados que outros, pois são mais rentáveis financeiramente. Também há tarefas pouco frequentes, ou ainda, outras tarefas em que muitos TPAs possuem capacitação para executar, diminuindo a regularidade com que os trabalhadores são escalados para essa função nesse sistema de rodízio de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que o TPA é livre para optar se realizará o tipo de trabalho para o qual foi escalado, podendo recusar o serviço e ficar à espera de ser chamado novamente. Essa logística peculiar de trabalho torna o ambiente laboral portuário atípico e complexo.

Estima-se que, aproximadamente, 970 TPAs poderão ser beneficiados com a proposta do PPS, de acordo com o número de trabalhadores registrados no OGMO no momento do estudo. O intuito é que este PPS seja dinâmico, podendo acolher novos integrantes a qualquer momento, pois o trabalhador será livre para optar por sua adesão ao programa. No entanto, para fins de avaliação ao final dos 12 meses, será calculada uma amostra aleatória de TPAs, a partir do número de interessados em compor o PPS e respeitando-se a proporcionalidade de acordo com cada categoria de trabalhador.

Os PPSs e melhoria da qualidade de vida costumam ser abrangentes, exigindo uma análise prévia da situação atual de determinada população a fim de identificar a problemática – e por isso são bem-vindos em conjunto a estudos transversais – para então, baseados nessa análise, identificar os pontos que necessitam de intervenção.⁹ Sendo assim, este PPS baseou-se em estudos transversais prévios realizados com TPAs,³⁻⁸ bem como na observação da rotina laboral no porto e em conversas informais com os TPAs e colaboradores do Órgão de Gestão de Mão de Obra do Porto do Rio Grande (OGMO/RG).

Ressalta-se que existem distintos modelos de PPSs com características e objetivos semelhantes, salvo certas particularidades do objeto de estudo.¹⁰⁻¹² Entretanto, como o ambiente portuário é singular, o PPS proposto necessita seguir uma metodologia flexível e específica para a viabilidade e o sucesso em sua implantação. Para tanto, o modelo a ser seguido

foi adaptado de O'Donnell,¹² visto que se mostrou mais complacente às condições de trabalho portuárias, e irá abranger as seguintes etapas: pactuação com os gestores, sensibilização, proposição de mudança do estilo de vida, proposição de ambiente favorável, avaliação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pactuação com os Gestores

Nesta fase faz-se necessária uma reunião a fim de estabelecer o primeiro contato com os gestores do OGMO a fim de conscientizá-los da situação atual de saúde dos TPAs a partir dos estudos prévios. Essa pactuação é de extrema importância, visto que os gestores representam o ponto de referência do programa para os trabalhadores;¹³ dessa forma, serão sugeridos três gestores principais: um membro do OGMO representado pela assistente social, um membro representante dos sindicatos dos TPAs e um membro externo ao porto, representado pela pesquisadora principal deste estudo. A partir de então, serão discutidos pontos importantes para a viabilização do programa visando identificar os atores que serão responsáveis por auxiliar ponto a ponto o PPS.

A assistente social, a assistente de treinamento e capacitação dos trabalhadores e, a equipe de segurança do trabalho são pontos-chave nesse processo. Contudo, também pretende-se solicitar apoio à médica do trabalho do OGMO a fim de que oriente e incentive os trabalhadores acerca dos benefícios da adesão ao programa e do autocuidado com a saúde.

De uma forma bem objetiva, é preciso ter a consciência de que, atualmente, o porto não oferece a estrutura física completa que será necessária para o programa proposto. Para tanto, é preciso a pactuação e a identificação de parcerias que viabilizem financeiramente essa proposta. Tal processo será realizado em conjunto pelos três gestores principais deste programa a fim de decidir as melhores opções estratégicas. Ressalta-se a importância de se ter um comportamento ético e transparente com os colaboradores assegurando a privacidade dos achados do estudo e oferecendo confiança e credibilidade. Dessa forma, é possível maior adesão de todos os envolvidos no processo, fato de extrema relevância para o sucesso do PPS.¹⁴

Sabe-se que o OGMO é responsável por gerir a mão de obra portuária, mas os TPAs são avulsos, não possuindo vínculo empregatício. Se estivéssemos nos referindo a pessoas vinculadas à uma empresa, por exemplo, a partir do momento que houvesse uma política referente a um PPS na empresa, haveria maior probabilidade de participação dos sujeitos, pois os colaboradores se sentiriam no dever de aderir ao programa. Tendo em vista tais características, será necessário estabelecer um vínculo com os sindicatos dos TPAs para que seja possível sensibilizá-los sobre a importância desse programa para a saúde dos trabalhadores e consequente manutenção do quadro de TPAs ativos e saudáveis no trabalho.

Sensibilização

A falta de conhecimento sobre sua situação de saúde impede o indivíduo de mantê-la sob controle e obter um acompanhamento adequado.¹⁵ Dessa forma, é necessário que haja foco na educação em saúde abordando o que caracteriza os processos álgicos e quais suas consequências de maneira clara e de acordo com a realidade do trabalhador. O autoconhecimento sobre a doença é a base para se atingir a prática correta do autocuidado assim como a participação efetiva, o comprometimento com o tratamento e a mudança no comportamento.^{16,17}

Assim, nesta etapa é proposta uma roda de conversa com os TPAs para expor os agravos avaliados em estudos prévios e algumas formas de amenizá-los no cotidiano laboral, pois, na perspectiva de Paulo Freire,¹⁸ o ser humano não pode ser compreendido fora do seu contexto; ele é o sujeito da sua própria formação e se desenvolve por meio da contínua reflexão sobre o seu lugar no mundo, sobre a sua realidade.

Para o processo de sensibilização, diferentes metodologias são propostas, sendo realizada divulgação do PPS no site do OGMO e no Boca de Ferro, jornal com emissão bimestral e ampla circulação impressa pela área portuária do Rio Grande. Além disso, já foram realizadas diversas palestras em distintos anos na SIPATP (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário) evento este organizado pelo Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Portuário (SESSTP). Além disso, é proposta a exposição de pôsteres no mural do OGMO e dos galpões de chamada de cada categoria de trabalhadores, pois se tratam de locais

com frequente circulação dos TPAs. Os galpões de chamada são grandes salões onde ocorre a convocação dos trabalhadores a cada turno de serviço, sendo que cada categoria possui seu galpão separadamente e os TPAs tem por costume permanecer nesses locais quando não estão em período de trabalho, seja para conversar, jogar sinuca ou mesmo assistir televisão, logo, também se trata de um lugar estratégico para divulgação.

Ademais, os presidentes dos sindicatos de cada categoria serão contatados, informados a respeito do PPS e solicitado apoio para conscientização dos trabalhadores, visto que são realizadas reuniões periódicas das categorias e os sindicatos possuem grande poder de influência no meio laboral portuário. Os primeiros sindicatos portuários brasileiros eram conhecidos como Ligas Portuárias, e foram contemporâneos à Abertura dos Portos em 1808; desde então, os sindicatos das categorias de trabalhadores portuários foram crescendo e assumindo força nas decisões. No porto do Rio Grande, o sindicato da estiva foi o primeiro a ser formado, em 1931, e o quarto da categoria no Brasil. Foi fundado no intuito de representar, defender, unificar e reivindicar os direitos dos trabalhadores que labutavam no interior do Porto do Rio Grande, época em que eram escalados aleatoriamente por empresas que operacionalizavam os serviços de importação e exportação de diversos produtos, escalando essas a critério dos empregadores, sem compromissos com normas preestabelecidas entre capital e trabalho.^{19,20}

Após a etapa de sensibilização das partes envolvidas no PPS, será necessário explorar as formas de sugerir mudança no estilo de vida, bem como propor um ambiente favorável.

Proposição de Mudança do Estilo de Vida

Alterar o estilo de vida é uma tarefa árdua e que requer empenho do próprio indivíduo. Quase sempre acompanhada de muita resistência, a manutenção dos novos hábitos torna-se um processo bastante complexo. No entanto, a educação em saúde é uma alternativa fundamental para conduzir os sujeitos a essas mudanças seja com a finalidade de promoção da saúde e/ou prevenção de fatores de risco. A adoção de um estilo de vida saudável tem o potencial de melhorar a qualidade de vida das pessoas e não apenas amenizar agravos. Entretanto, o que se observa na maioria das vezes é um estilo de vida inadequado pautado em

maus hábitos nos diversos âmbitos do cotidiano do indivíduo. A modificação de hábitos já solidificados normalmente não costuma ser um processo simples; para tanto, é preciso comprometimento e disciplina para que possam ser percebidos resultados significativos a médio e longo prazos. Cada tipo de trabalho apresenta particularidades que, juntamente às características dos trabalhadores, serão fatores determinantes para a estimativa de tempo necessário à percepção de resultados.²¹

Empresas americanas revelam reduzir o absenteísmo e queixas por incapacidade, economizando em torno de 25 milhões de dólares com a implantação de PPS do trabalhador em um período de aproximadamente 4 anos.²² Algumas ainda apostam na recompensa para obter opções saudáveis que alteram o estilo de vida chegando a atingir taxa de adesão de 90% de seus colaboradores encorajados a manter bons hábitos devido à motivação e recompensa oferecidas.²³ A literatura ainda revela que a adesão à prática de atividade física, por exemplo, sofre influência de diversos fatores como experiências anteriores na prática esportiva, apoio do cônjuge e/ou familiares,²⁴ aconselhamento médico,²⁵ conveniência do local de exercitar-se²⁶ e disponibilidade de tempo.²⁷

Em vista dos diferentes agravos e dos principais fatores de risco à saúde identificados em estudos com TPAs, além de observações da pesquisadora e conversas informais com os trabalhadores, é possível nortear quais áreas de abordagem precisam de um enfoque especial no PPS. De forma que seja possível abranger alguns pontos, será necessário estabelecer parcerias, visto que a estrutura física básica requer meios que o porto não dispõe, além de eleger uma equipe de promoção da saúde que ofereça suporte ao programa. Para tanto, pretende-se propor aos sindicatos um convênio com duas academias em pontos distintos da cidade a fim de viabilizar o acesso dos indivíduos tanto em vista da localização quanto de questões financeiras.

Considerando a composição da equipe de promoção da saúde, serão necessários sete profissionais: um médico, um educador físico, um nutricionista, um fisioterapeuta, um psicólogo, um assistente social e um profissional da segurança do trabalho. Sob orientação e cuidado desses profissionais acompanhando o indivíduo e fornecendo suporte, acredita-se que será um estímulo maior à persistência no autocuidado com a saúde.

As atribuições do médico serão voltadas à avaliação das condições clínicas do TPA para a realização de atividades físicas específicas; já o educador físico deverá orientar a prática correta dos exercícios bem como a carga a ser utilizada e o programa mais adequado a cada um dos trabalhadores, uma vez que os TPAs realizam muitas atividades de forma inadequada durante a jornada de trabalho e, devido a isso desenvolvem inúmeros processos dolorosos. O nutricionista será incumbido de elaborar uma dieta saudável e fornecer recomendações de alimentos saudáveis e condizentes com a realidade de trabalho em turnos descompensados; já o fisioterapeuta precisará atuar mais efetivamente no dia a dia de trabalho no porto, orientando e supervisionando a forma de execução do serviço com relação às questões ergonômicas no trabalho, procurando indicar a maneira correta de se realizar determinadas tarefas sem prejudicar articulações, músculos e segmentos corporais como um todo. O psicólogo será responsável pelo constante suporte, aconselhamento e incentivo dos TPAs a manterem-se ativos no programa apesar dos contratempos e dificuldades presentes na rotina desses trabalhadores, sendo, também, coadjuvante nas ações da assistente social em prol dos trabalhadores e suas particularidades cotidianas; enquanto o profissional da segurança do trabalho terá por função, juntamente à sua equipe, intensificar o controle dos cuidados laborais que os TPAs deveriam atentar com rigorosidade a fim de evitar os altos índices de lesões acidentais no trabalho.

Sob o enfoque do estresse, além da atividade física, sabe-se que a sociabilização apresenta bons resultados e mostra-se uma prática factível ao meio laboral em questão. Para tanto, além da assistência psicológica, serão propostas pela assistente social do OGMO atividades que visem aproximar o TPA e suas famílias do ambiente portuário fora dos horários de trabalho. A literatura apresenta distintos métodos para alívio e controle do estresse como musicoterapia, yoga, exercícios físicos, terapias alternativas, sociabilização e dinâmicas em grupo para reflexão acerca de mudanças no comportamento.^{28,29} Porém, acredita-se que nem todas teriam boa aceitação em vista do perfil do público-alvo e de experiências anteriores da assistente social do OGMO, portanto, optou-se pela prática de atividade física regular e a sociabilização com possibilidade de inserção das dinâmicas em grupos coordenadas pelo psicólogo,

membro da equipe do PPS.

Um estudo aponta que o ambiente portuário possui predileção à utilização de drogas lícitas e ilícitas revelando altos índices de consumo de maconha e bebida alcoólica.⁴ Em vista desses riscos à saúde do trabalhador, o Porto do Rio Grande já tem solidificado um projeto elaborado pela assistente social conhecido como “Atraque no verde, escale-se nessa ideia”, visando a prevenção ao uso de drogas no trabalho e na família. Contudo, percebe-se a importância de um psicólogo como coadjuvante, a fim de que os projetos já existentes se tornem mais efetivos e o PPS proposto alcance resultados satisfatórios.

Muitas propostas diferenciadas já são realizadas pelo OGMO como eventos de confraternização juntamente à SIPATP com sorteio de prêmios, projetos de prevenção ao uso de drogas, eventos para cortes de cabelo gratuito, palestras de diferentes profissionais com enfoque na saúde e na educação, aferição da pressão arterial e verificação da glicemia, bem como visita dos filhos dos TPAs às dependências do porto e, oficinas de trabalhos manuais para as esposas dos trabalhadores. Todas essas propostas de iniciativa da equipe do OGMO foram criadas com o objetivo de manter o trabalhador e sua família vinculados ao seu ambiente de trabalho de forma positiva buscando aliar esses momentos à sociabilização, conhecimento e cuidados com a saúde.

Porém, a ideia seria ampliar esses eventos com campeonatos de esportes entre os trabalhadores de forma que estimulasse a prática do exercício físico simultaneamente com a sociabilização, trazendo a família para interagir com seu ambiente de trabalho cada vez mais e realizando dinâmicas de grupo a fim de integrar as famílias, os TPAs e o ambiente laboral. Além disso, eventos com práticas de saúde, trazendo profissionais de diversas áreas para divulgar cuidados com a saúde bucal, com a postura e ergonomia nas tarefas do dia a dia, massagens e acupuntura, por exemplo, poderiam ser incorporados na proposta de um evento voltado à saúde que fosse organizado anualmente, da mesma forma que a SIPATP traz profissionais para orientar práticas no trabalho. Dessa forma seriam fixados dois eventos de grande proporção por ano com enfoques distintos, mas objetivos comuns.

Proposição de Ambiente Favorável

Um ambiente laboral favorável traduz-se

essencialmente em um meio saudável e adaptado às necessidades dos trabalhadores e às características específicas que determinado trabalho exige. Há evidências de que os locais de trabalho, na maioria das vezes, ainda tendem a constituir-se de ambientes sedentários, que não incentivam bons hábitos e possuem fácil acesso a alimentos de baixo valor nutritivo.³⁰ Vantagens atribuídas a um ambiente de trabalho favorável são a manutenção da boa saúde de seus colaboradores, satisfação e disposição do trabalhador, melhoria dos índices de produtividade da empresa e resultados mais sustentáveis.^{31,32} Programas com intervenção social e de saúde como promoção de atividades de lazer extensíveis a familiares ou mesmo acesso facilitado à educação e aos cuidados de saúde produzem ainda melhores frutos.^{32,33}

Para esta fase, pretende-se definir com a equipe de promoção da saúde meios que possibilitem um ambiente laboral mais saudável aos trabalhadores. Dadas às características do público-alvo, será necessário grande suporte da equipe de segurança no trabalho, ampliando a fiscalização, principalmente quanto ao uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), visando a segurança do TPA na tentativa de reduzir o expressivo número de lesões acidentais no trabalho. De fato, sabe-se que o ambiente portuário agrega riscos heterogêneos e dinâmicos para acidentes de trabalho sobretudo relacionados à queda do TPA e de cargas suspensas e, ao atropelamento do trabalhador por empilhadeiras ou retroescavadeiras em sua maioria.³⁴

Também pontua-se a necessidade imediata de um ambulatório de urgência equipado e com profissionais capacitados para prestar um atendimento inicial aos trabalhadores, pois muitas vezes as ambulâncias do município encontram-se em outras ocorrências e demoram demasiadamente para prestar socorro. Sabe-se que no ambiente laboral os acidentes podem ser de natureza simples ou complexa ocorrendo pelas mais variadas causas e originando lesões de maior ou menor gravidade. Entretanto, a importância de uma primeira assistência se dá pelo fato de que ela pode ser decisiva para a evolução do caso. Conscientizar e implantar uma equipe de urgência em empresas é uma árdua tarefa. Há necessidade de pessoas devidamente treinadas e com perfil adequado além de uma estrutura física mínima necessária ao atendimento básico de urgência.³⁵

Outra questão observada e referida pelos

TPAs é a implementação de um setor de higienização nas dependências do porto. Com a ampla atracação de navios de outras nacionalidades é grande a chance de disseminação de doenças, visto que os TPAs que trabalham a bordo do navio ao encerrarem seu turno de serviço entram em contato com outros trabalhadores ou mesmo com suas famílias, amigos e pessoas da comunidade em geral, pois deixam o porto, na maioria das vezes, com a mesma vestimenta que utilizaram para trabalhar e sem realizar qualquer tipo de assepsia. Essa problemática deixa de ser uma questão interna do porto e passa a ser um problema de saúde pública importante. Para tanto, sugere-se a implementação de um protocolo que permita ao TPA identificar e saber quais atitudes tomar em caso de contato com agentes infecciosos, físicos ou químicos.

A Secretaria de Portos (SEP) da Presidência da República, desde novembro de 2014, mostra-se preocupada com esses riscos e, para tanto, está desenvolvendo nos portos brasileiros um trabalho sistemático na área da saúde com o objetivo de minimizar os riscos de entrada e a disseminação de doenças em território nacional, contudo pouca efetividade e abrangência tem observado-se ainda. A SEP indica estar realizando rigoroso controle sanitário quanto ao tratamento de resíduos sólidos, ao controle de vetores transmissores de doenças e à proteção da saúde do trabalhador portuário. As ações da SEP em conjunto com a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) visam oferecer às autoridades portuárias os instrumentos necessários para uma prevenção eficaz e conjunta às demais autoridades portuárias.³⁶

O acesso universal aos serviços de saúde além de ser uma garantia constitucional é parte da luta incessante dos movimentos sociais, nos quais essa reivindicação passou a ser um dos elementos fundamentais dos direitos de cidadania. Conforme previsto na Lei Orgânica da Saúde (LEI 8.080/90),³⁷ que regulamenta os dispositivos constitucionais sobre Saúde do Trabalhador, está explícito que essa lei visa a promoção e proteção, assim como a recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho. Para tanto, é fundamental uma pactuação com os gestores de saúde do município a fim de que seja viabilizado o atendimento dos TPAs na unidade de saúde mais próxima ao porto e que esta ofereça as condições de saúde necessárias de acordo com as

demandas que se apresentam.

Sob outro aspecto, será proposto e discutido com o OGMO a viabilidade de intervalos periódicos em um turno de 6 horas de serviço por meio de um sistema de rodízio entre os ternos (equipes) de trabalhadores, dessa forma o serviço teria continuidade, porém um terno descansaria enquanto o outro permaneceria atuante. Essa alternativa visa amenizar o desgaste físico e possíveis lesões musculoesqueléticas consequentes de um trabalho que se caracteriza por demasiada sobrecarga.

A partir da reestruturação produtiva imposta pela Lei 8.630/93, o caráter de uma organização de trabalho fortemente dependente da relação sindical foi profundamente abalado e algumas modificações importantes foram estabelecidas nesse meio. A publicação da Lei 12.815, de 2013, revogando a Lei 8.630/93 provocou algumas modificações que atingiram diretamente o TPA como a redução do número de pessoas por equipe de trabalho (terno), fato que provocou aumento na demanda individual de serviço e, conseqüentemente, sobrecarga ao trabalhador.^{38,39} Porém, há uma certa flexibilidade com relação à quantidade de TPAs por terno, sendo tal equipe definida em acordo ou convenção coletiva de trabalho e, portanto, variando de um porto para outro no país. Entretanto, um ponto relevante a destacar é que os próprios trabalhadores demonstram insatisfação com a lei no quesito relativo às 6 horas trabalhadas para 11 horas de descanso, visto que grande parte dos seus ganhos provém da quantidade e do tipo de carga que movimentam, ou seja, ganho por produtividade.

Avaliação

A avaliação é conceituada como:

*Processo de determinação, sistemática e objetiva, da relevância, efetividade, eficiência e impacto de atividades fundamentadas em seus objetivos. É um processo organizacional para implementação de atividades e para colaborar no planejamento, programação e tomada de decisão.*⁴⁰

O processo de avaliação dos programas e estratégias implementadas é essencial para se determinar a efetividade das intervenções sobre a saúde da população e sua adequação quanto ao acesso da população-alvo, qualidade das ações executadas,

entre outros. O indicador específico a ser utilizado na avaliação depende de inúmeras características do próprio programa e da população nele inserida.⁴⁰

Há três tipos básicos de avaliação: da estrutura, do processo e dos resultados. A finalidade da avaliação da estrutura, também conhecida por avaliação formativa, é determinar até que ponto um programa está bem estruturado para atingir os seus respectivos objetivos. Pode ser realizada por meio da intervenção para uma pequena amostra da população-alvo permitindo que sejam identificadas e corrigidas falhas de planejamento. Já a avaliação de processo visa determinar se o programa está sendo implantado conforme planejado, fornecendo informações importantes quanto aos fatores que levaram ao sucesso ou fracasso dessa intervenção. Enquanto a finalidade da avaliação de resultado é determinar o impacto de um programa, identificando os efeitos da intervenção sobre o comportamento ou estado de saúde. Estes efeitos (ou desfechos) podem ser intermediários (de curto e médio prazos) ou finais (de longo prazo), porém destaca-se que a mensuração de desfechos finais é menos comum em vista do período maior de seguimento e volume de recursos que requer.¹²

Da mesma forma que este programa foi elaborado com base em estudos prévios a fim de detectar as condições de saúde dos TPAs, é de extrema relevância reavaliar essa população ao longo do programa. Destaca-se que a avaliação de processo será realizada por meio de indicadores que permitirão dosar passo a passo as etapas do programa a fim de detectar possíveis lacunas e ajustá-las em tempo hábil visando o sucesso da manutenção do PPS. Acredita-se que alguns resultados já poderão ser percebidos a médio prazo, no entanto, outras questões necessitam de um tempo maior e, portanto, é importante que novas avaliações sejam realizadas após doze meses de implementação do programa proposto. No quadro I é possível visualizar uma sinopse do PPS completo a fim de que se tenha uma ideia global da proposta.

Os gestores deste programa, conjuntamente à equipe de promoção da saúde, traçarão uma logística para o controle do programa com o objetivo de verificar a sua efetividade e evolução, de forma a permitir o seu acompanhamento contínuo e estimular a adesão/manutenção dos trabalhadores portuários engajados, contribuindo para melhorar efetivamente as suas condições de saúde e qualidade de vida. Sugere-se, por fim, que seja proposta alguma forma viável de

recompensa àqueles TPAs que se mantiverem ativos permanentemente no programa, pois trata-se de um bom estímulo ao autocuidado com a saúde, bem como a influência positiva sobre seus colegas de trabalho.

CONCLUSÃO

Trata-se de um estudo baseado em avaliações prévias de trabalhadores portuários avulsos que embasaram a elaboração de um programa de promoção à saúde. Para tanto, foram estabelecidos 3 gestores e uma equipe de promoção da saúde a fim de sensibilizar os trabalhadores portuários e propor mudanças benéficas no estilo de vida, estimulando o desenvolvimento de um ambiente laboral mais favorável.

Ressalta-se a relevância da implementação e manutenção deste PPS a fim de modificar antigos estigmas arraigados à cultura do ambiente portuário. Uma nova concepção a respeito do autocuidado com a saúde, além da conscientização dos trabalhadores são imprescindíveis em um ambiente laboral com diversificados fatores de risco. Ainda que possam vir a ser percebidas mudanças singelas ao longo desse programa, podemos considerá-las como significativas tendo em vista que se trata do primeiro PPS neste meio.

Reconhece-se como limitação deste trabalho o fato de não apresentar os dados da avaliação posterior aos 12 meses de implementação do programa, mas apenas uma proposta de intervenção. Entretanto, destaca-se a importância desse projeto inicial pautado em estudos específicos sobre a população-alvo e bem fundamentado pela literatura. Apesar das peculiaridades dos TPAs, é possível verificar a aplicabilidade da essência deste programa em certas populações de trabalhadores com características semelhantes aos TPAs estudados.

Agradecimentos

A todos os trabalhadores portuários pela colaboração neste estudo, bem como ao Órgão de Gestão de Mão de Obra do Porto Organizado do Rio Grande e à Leonora Conceição pelo grandioso apoio. Aos professores Dr. Fernando Siqueira e Dr. Felipe Reichert por assumirem com seriedade o compromisso e a responsabilidade de parte deste trabalho e, à CAPES, pela concessão da bolsa de estudo.

PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS DO RIO GRANDE				
ETAPAS	INDICADORES	RECURSOS	DURAÇÃO MÍNIMA	
Pactuação com os Gestores do OGMO				2 meses
Objetivo Estabelecer o primeiro contato com os gestores	Atores envolvidos Assistente Social do OGMO, Representante dos Sindicatos, Gestores do Programa	Atividades Reuniões de Pactuação	Pactuação com a totalidade dos gestores.	Físico: sala de reunião Humanos: Todos os atores envolvidos
Sensibilização				
Objetivo Divulgar o programa e sensibilizar os TPAs sobre a importância de sua adesão	Atores envolvidos Gestores do Programa, Presidentes do Sindicatos, TPAs	Atividades Roda de conversa com TPAs, Divulgação no “Boca de Ferro”, Palestra SIPATP, Mural do OGMO e dos galpões, Reuniões	Frequência na roda de conversa e na palestra; Totalidade dos espaços utilizados para divulgação.	Físicos: sala, reportagem no jornal, pôsteres Humanos: Todos os atores envolvidos
Proposição de Mudança do Estilo de Vida				10 meses
Objetivo Propor mudanças para adoção de hábitos de vida mais saudáveis	Atores envolvidos Gestores dos Sindicatos, Médico, Educador Físico, Nutricionista, Fisioterapeuta, Psicólogo, Assistente Social, TPAs, Gestores do Programa	Atividades Prática de exercícios físicos, educação nutricional, orientações ergonômicas, suporte psicológico, dinâmicas de grupo, sociabilização.	Feedback dos profissionais envolvidos; Frequência dos TPAs às atividades.	Físicos: academia, salas, material para atividade física. Humanos: médico, educador físico, nutricionista, fisioterapeuta, psicólogo, assistente social. Outros: Análises de saúde complementares
Proposição de Ambiente Favorável				
Objetivo Estimular o desenvolvimento de um ambiente laboral mais saudável	Atores envolvidos Equipe de Segurança do Trabalho, OGMO, TPAs, Gestores do Programa	Atividades Fiscalização, instalação de ambulatório de urgência e setor de higienização	Feedback dos profissionais envolvidos; Setores de higienização e urgência instalados.	Físicos: espaço para ambulatório de urgência, setor de higienização Humanos: prof. segurança do trabalho, prof. da enfermagem.
Avaliação				12 meses
Objetivo Avaliar os resultados do programa	Atores envolvidos Gestores do Programa, Assistente Social do OGMO, Representante dos Sindicatos, TPAs	Atividades Avaliação de cada uma das etapas do programa e dos resultados finais	Melhora das condições de saúde física e mental dos TPAs; Melhora dos ambientes de trabalho	Físico: material para avaliação qualitativa Humanos: médico, educador físico, nutricionista, fisioterapeuta, Outros: análises de saúde

Quadro 1 - Quadro Esquemático do Programa de Promoção à Saúde dos Trabalhadores Portuários do Rio Grande – Rio Grande/RS, 2018.

REFERÊNCIAS

1. Angeluci FL, Copacheski FM, Cieslack JL. A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho) Universidade Estadual de Ponta Grossa, Guarapuava, 2005.
2. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde - Projeto Promoção da Saúde. As Cartas da Promoção da Saúde. 2002. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/cartas_promocao.pdf> Acesso em: 28 fev. 2019.
3. Soares JFS, Cezar-Vaz MR, Mendoza-Sassi RA, Almeida TL, Muccillo-Baisch AL, Soares MCF, Costa, V.Z. Percepção dos trabalhadores avulsos sobre os riscos ocupacionais no porto do Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil. Cad Saúde Públ, Rio de Janeiro 2008; 24(6):1251-59. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2008000600006>
4. Soares JFS, Cezar-Vaz MR, Cardoso LS, Soares MCF, Costa VZ, Almeida MCV. O risco do uso de drogas no trabalho portuário: estudo no extremo sul do Brasil. Esc Anna Nery Rev Enferm 2007;11(4):593-8. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-81452007000400006>
5. Blanco RA. Atividade física e promoção da saúde: um estudo com os trabalhadores portuários avulsos (TPAs) do porto do Rio grande/RS. Dissertação (Mestrado em Enfermagem), Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande/RS, 2008.
6. Cezar-Vaz MR, Soares JFS, Almeida MCV, Cardoso LS, Bonow CA. Doenças relacionadas ao trabalho autorreferidas por trabalhadores portuários avulsos. Cienc Cuid Saúde 2010; 9(4):774-81. doi: <http://dx.doi.org/10.4025/ciencucidsaude.v9i4.11928>
7. Cezar-Vaz MR, Almeida MCV, Bonow CA, Rocha LP, Borges AM, Piexak DR. Casual dock workers: profile of disease and injuries and perception of influence on health. Int J Environ Res Public Health 2014; 11:2077-91. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph110202077>
8. Carvalho MP, Schmidt LG, Soares MCF. Musculoskeletal Disorders and their Influence on the Quality of Life of the Dockworker: a Cross-Sectional Study. Work 2016;53(4):805-12. doi: <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-162249>
9. Ministério da Saúde. Cartilha para a modelagem de programas para promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças. Agência Nacional de Saúde Suplementar (Brasil) – Rio de Janeiro: ANS, 80p., 2011.
10. Agência Nacional de Saúde Suplementar. Cartilha para a modelagem de programas para promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças. Rio de Janeiro: ANS, 80p., 2011.
11. Grupo de Trabalho SIASS – Ministério da Educação. Programa de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho do IFRN. 2014. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/ifrn/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/programa-de-promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-ifrn>> Acesso em: 17 fev. 2019.
12. O'Donnell MP. How to design and finance workplace health promotion programs. Troy: American Journal of Health Promotion, 2013.
13. Massola RM. Exercícios físicos na melhoria da qualidade de vida e capacidade de trabalho e na prevenção da dor e fadiga, entre trabalhadores de fábrica. Dissertação (Mestrado em Educação Física), Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2007.
14. Ogata A, Simurro S. Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. São Paulo-SP: Elsevier, 177p., 2009.
15. Peres EM, Dal Poz MR, Grande NR. Visita domiciliar: espaço privilegiado para diálogo e produção de saberes. Rev Enferm UERJ 2008; 14(2):208-13.
16. Oliveira NF, Souza MCBM, Zanetti ML, Santos MA. Diabetes mellitus: desafios relacionados ao autocuidado abordados em Grupo de Apoio Psicológico. Rev Bras Enferm 2011; 64(2):301-37. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672011000200013>
17. Gomes-Villas Boas LC, Foss MC, Foss-Freitas MC, Torres HC, Monteiro LZ, Pace AE. Adesão à dieta e ao exercício físico das pessoas com diabetes mellitus. Texto & Contexto Enferm 2011; 20(2):272-9. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072011000200008>
18. Freire, P. Educação como prática da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967.
19. Manteli W. A nova abertura dos portos 1993: a luta pela modernização dos portos – Lei 8.630. Porto Alegre: Palomas, 208p., 2010.
20. Moraes C. História e conquistas da estiva. 2005. Disponível em: <<http://www.estivarg.com.br/php/historia.php>> Acesso em: 22 fev. 2019.
21. Von der Heyde R, Von der Heyde MED. Implementando modificações no estilo de vida. Rev Bras Hiperten 2004; 11(2):102-4.
22. Kuzins R. Firms feel just fine about fitness. The Business Journal Serving Greater Sacramento 1996; 13(39):17-8.
23. Wendel S. The healthy workplace: promoting wellness for a profitable company. Goldhirsh Group Inc 1996; 18(11):71-7.
24. King AC, Blair SN, Bild DE, Dishman RK, Dubbert PM, Marcus BH, Oldridge NB, Paffenbarger RS Jr, Powell KE, Yeager KK. Determinants of physical activity and interventions in adults. Med Sci Sports Exerc 1992; 24(6):S221-S36.
25. Bull F, Jamrozik K. Advice on exercise from a family physician can help sedentary patients to become active. Am J Prev Med 1998; 15(2):85-94.
26. Andrew GM, Oldridge NB, Parker JO, Cunningham DA, Rechnitzer PA, Jones NL, Buck C, Kavanagh T, Shephard RJ, Sutton JR. Reasons for dropout from exercise programs in post-coronary patients. Med Sci Sports Exerc 1981; 13(3):164-8.
27. Johnson CA, Corrigan SA, Dubbert PM, Gramling SE. Perceived barriers to exercise and weight control practices in community women. Women Health 1990; 16(3-4):177-91. doi: http://dx.doi.org/10.1300/J013v16n03_10
28. Alves EF. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Rev. Interface 2011; 6(1):60-78.
29. Pimentel AF. Musicoterapia e promoção da saúde. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Musicoterapia), Conservatório Brasileiro de Música – Centro Universitário, Rio de Janeiro/RJ, 2003.
30. Engbers LH, van Poppel MN, Chin A Paw MJ, van Mechelen W. Worksite health promotion programs with environmental changes: a systematic review. Am J Prev Med 2005; 29(1):61-70. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.amepre.2005.03.001>
31. Noblet A, Lamontagne A. The role of workplace health

- promotion in addressing job stress. *Health Promot Int* 2006; 21(4):346-53. doi: <http://dx.doi.org/10.1093/heapro/dal029>
32. Golaszewisk T, Allen J, Edington D. Working together to create supportive environments in worksite health promotion. *Am J Health Promot.* 2008; 22(4):1-10. doi: <http://dx.doi.org/10.4278/0890-1171-22.5.TAHP-1>
33. Goetzel R, Ozminowski R. The health and cost benefits of work site health-promotion program. *Annu Rev Public Health* 2008; 29:303-33. doi: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930>
34. Almeida MCV, Cezar-Vaz MR, Soares JFS, Silva MRS. Prevalência de doenças musculoesqueléticas entre trabalhadores portuários avulsos. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 2012; 20(2):01-08. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692012000200005>
35. Rosa DO, Bérnago NM, Dorini SR. Organização de primeiros socorros na empresa. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Especialização em Medicina do Trabalho), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2001.
36. Secretaria de Portos – Presidência da República. Saúde Pública. 2014. Disponível em: <http://www.portosdobrasil.gov.br/assuntos-1/trabalhador/saude-e-seguranca-1/saude-publica> Acesso em: 18 fev. 2019.
37. Brasil. Lei 8.080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 19 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm Acesso em: 18 fev. 2019.
38. Brasil. Lei 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. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 25 fev. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18630.htm Acesso em: 18 fev. 2019.
39. Brasil. Lei 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. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 jun. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm Acesso em: 18 fev. 2019.
40. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Secretaria de Vigilância em Saúde. Glossário temático: promoção da saúde. Brasília: MS; 2012.

Recebido em: 10/03/2019

Aceito em: 09/07/2019

Como citar: CARVALHO, Maitê Peres de; SOARES, Maria Cristina Flores. Programa de promoção da saúde: uma proposta para o trabalhador portuário no sul do Brasil. *Revista Interdisciplinar de Promoção da Saúde*, Santa Cruz do Sul, v. 2, n. 1, jan. 2019. ISSN 2595-3664. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/ripsunisc/article/view/13292>. Acesso em: 02 jan. 2019. doi:<https://doi.org/10.17058/rips.v2i1.13292>