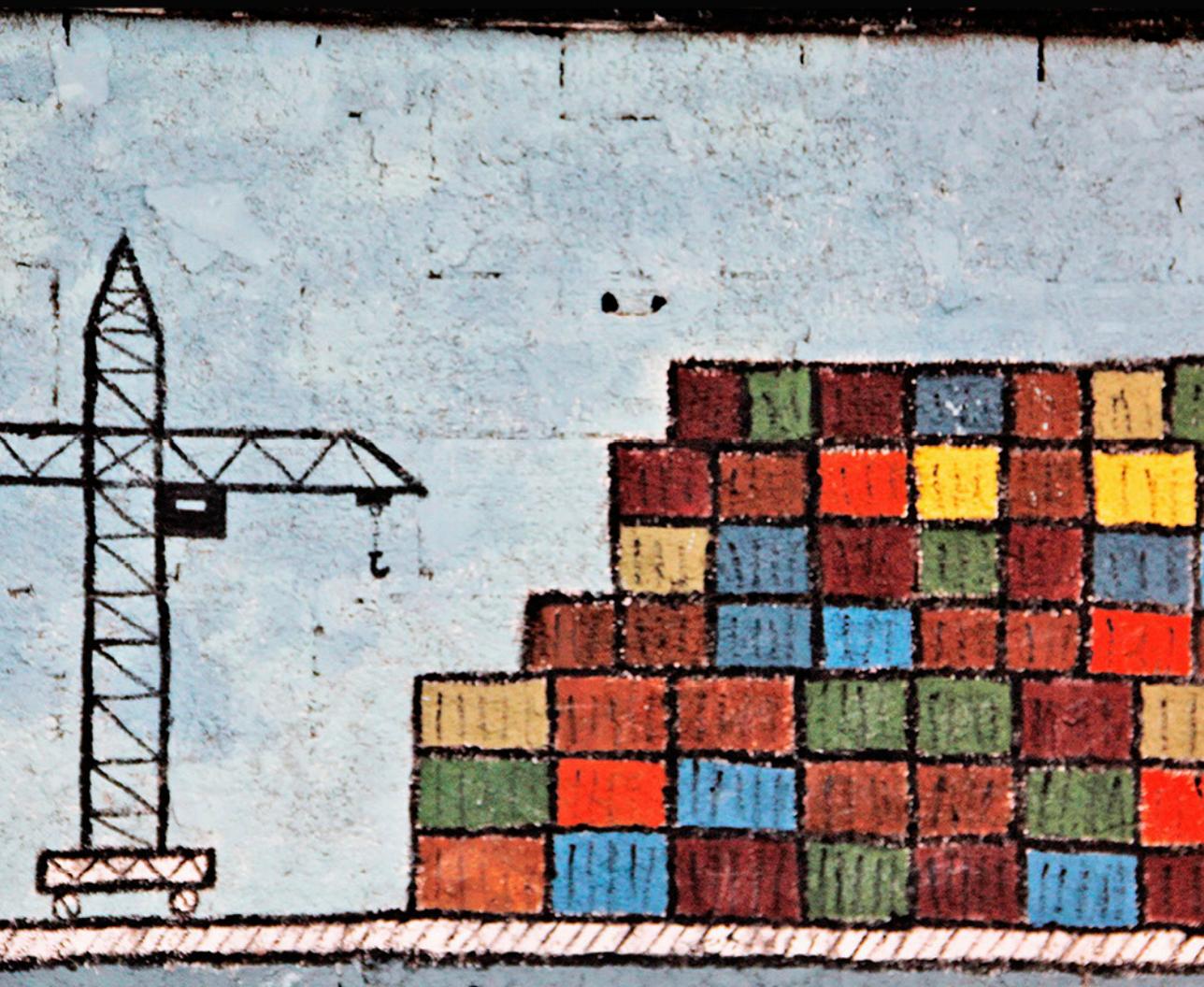


AS METAMORFOSES DO TRABALHO PORTUÁRIO

Mudanças em contextos de modernização



Maria de Fátima Ferreira Queiróz
Carla Regina Mota Alonso Diéguez
(orgs.)

EDITORA **SOCIOLOGIA E POLÍTICA**

AS METAMORFOSES DO TRABALHO PORTUÁRIO



**Fundação Escola de
Sociologia e Política
de São Paulo.**

RECONHECIMENTO DESDE 1933

Conselho Superior

Angelo DelVecchio (*Presidente*)

Pedro Luiz Guerra (*Vice-Presidente*)

Francisco Aparecido Cordão (*Vice-Presidente*)

José Carlos Quintela de Carvalho (*Vice-Presidente*)

Aparecida Neri de Souza (*Secretária*)

Jorge Nagle

Reginaldo Carmello Corrêa de Moraes

Ubiratan de Paula Santos

Cláudio José de França e Silva

Amarílis Prado Sardenberg

Diretoria Executiva

Diretora Geral – Laís da Costa Manso Nabuco de Araújo

Vice-Diretor Geral – Romeu Nami Garibe

Diretor Tesoureiro – Almiro Vicente Heitor

EDITORA SOCIOLOGIA E POLÍTICA

Diretora-presidente

Laís da Costa Manso Nabuco de Araújo

Coordenação Editorial

Rodrigo Estramanho de Almeida

Comissão Editorial

Jorge Nagle

Reginaldo Carmello Corrêa de Moraes

Waltercio Zanvettor

AS METAMORFOSES DO TRABALHO PORTUÁRIO

Mudanças em contextos de modernização

Maria de Fátima Ferreira Queiróz
Carla Regina Mota Alonso Diéguez
(orgs.)

EDITORA SOCIOLOGIA E POLÍTICA

Copyright © 2019 by Editora Sociologia e Política

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

331.02438716

M587As metamorfoses do trabalho portuário[recurso eletrônico] :mudanças em contextos de modernização / Maria de Fátima Ferreira Queiróz, Carla Regina Mota Alonso Diéguez(organizadoras). –São Paulo : Sociologia e Política, 2019.
00 p. : il. ; 30 cm.

ISBN 978-5-62116-15-5

1. Trabalhadores portuários.2. Portos – Trabalho. 3. Trabalho portuário– Aspectos sociológicos. I. Queiróz, Maria de Fátima Ferreira. II. Diéguez, Carla Regina Mota.III. Título.

CDD 23.:Trabalhadores portuários331.02438716

Ficha catalográfica elaborada por Winderson Jesus Gomes CRB-8/9590.

Direitos reservados à

Editora Sociologia e Política
Rua General Jardim, 522 - Vila Buarque
01223-010 - São Paulo - SP - Brasil
Tel. Fax 0 55 11 3123 7800
www.fespsp.org.br

e-book
Brazil 2019

Este livro é dedicado a todas as trabalhadoras e trabalhadores portuários que colaboraram com suas histórias de vida e trabalho nos portos aqui abordados.

Apresentação

Parte I – Do Ofício dos Trabalhadores à Automação do Trabalho Portuário ..17

1. Atividade de Guincheiro no Porto de Vitória-Es	19
Gustavo Roberto da Silva	
Rafael da Silveira Gomes	
Ueberson Ribeiro Almeida	
2. Organização do Trabalho e Saúde do Trabalhador em perspectiva comparada: portos de Santos e Lisboa	45
Maria de Fátima Ferreira Queiróz	
Ricardo Lara	
António Mariano	
3. A Força de Trabalho Feminina no Porto de Santos	93
Cláudia Mazzei Nogueira	
Edina Silva Costa	
4. A Formação do Trabalhador Portuário no Porto de Santos e no Porto de Antuérpia	115
João Renato Silva Nunes	
Maria de Fátima Ferreira Queiróz	
5. Automação e mudanças no processo de trabalho: um novo trabalhador Portuário?	155
Carla Diéguez	

Parte II – Resistências e Lutas dos Trabalhadores Portuários 169

6. O IDC e o internacionalismo portuário: uma análise a partir do caso português	171
Raquel Varela	
7. Repertorios de acción coletiva en el conflicto laboral portuário: el caso de una federación portuária en el norte de Chile	193
Camila Álvarez Torres	

Sobre as autoras e autores 221

Apresentação

O trabalho portuário se constituiu em um modelo que se aproxima da cooperação simples descrita por Karl Marx. O seu aprendizado se efetivava durante a realização do trabalho no cais e nos navios e guardava características do trabalho de “ofício” (SENNETT, 2009). Trata-se de atividade presente desde a antiguidade, que só se firma como profissão no mundo moderno a partir do final do século XIX.

De lá para cá o mundo do trabalho sofreu diversas transformações. A partir do final da década de 1960, a crise do modelo fordista – keynesiano provocou mudanças significativas no modo de produção capitalista. Utilizando recursos tecnológicos e novas ferramentas de gestão da produção, o capitalismo expandiu suas fronteiras para além do Estado nacional, ampliando a produção e troca de mercadorias a níveis globais e constituindo uma nova forma de acumulação, a Acumulação Flexível (HARVEY, 2007).

As transformações afetaram o trabalho, os trabalhadores, seus direitos e sua forma de resistência, incluindo os trabalhadores portuários, que por todo o século XX mantiveram o controle sobre a gestão do seu trabalho. Em várias partes do mundo, incluindo o Brasil, os trabalhadores portuários gerenciavam a divisão do trabalho, o modo de contratação, ou seja, a requisição dos portuários para as atividades no cais e nos navios, além de negociarem o valor salarial do trabalho¹. Os sindicatos das diversas categorias de trabalhadores portuários, a saber, estivadores, conferentes de carga e descarga, vigias portuários, consertadores, trabalhadores de capatazia, entre outros, exerceram importante papel neste

1 No Brasil, apenas os trabalhadores portuários avulsos tinham a prerrogativa da gestão do trabalho. Os trabalhadores portuários avulsos eram aqueles que exerciam as atividades em bordo, compreendendo, entre outras categorias, os estivadores, e que trabalhavam para os operadores portuários conforme a demanda de trabalho. Os trabalhadores de capatazia exerciam suas atividades em terra e eram empregados das Companhias Docas, administradoras dos portos públicos. Em 1993, a Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, reuniu todos os trabalhadores, avulsos e capatazias, na categoria Trabalhador Portuário Avulso – TPA, exercendo sua atividade de forma avulsa – via escalação pelo OGMO – ou com vínculo empregatício por tempo indeterminado com a operadora portuária.

período no que diz respeito às lutas por melhores condições de trabalho, por salários dignos e por controle sobre o trabalho.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas, de caráter tecnológico com a introdução do contêiner na movimentação de carga e de caráter político com o processo de privatização dos portos, requereram (e continuam requisitando) a manutenção e o fortalecimento das lutas sindicais. No conhecimento do trabalho portuário as histórias de construção e manutenção do trabalho e as formas de resistências e união dos trabalhadores se apresentam como necessárias para que se compreenda o trabalho nos dias atuais com as constantes discussões e análises do processo de modernização acrescido da automação.

Neste contexto está a origem do livro *As Metamorfoses do Trabalho Portuário: mudanças em contextos de modernização*. A palavra *metamorfose* nos direciona à compreensão de mudança relativamente rápida e intensa, uma mudança completa de forma, natureza ou estrutura. Trata-se de uma transformação no trabalho portuário que precisa ser compreendida. Aquele trabalhador que carregava sacas (às vezes pilhas de 4/5 sacas) se transformou no operador de porteiner, transteiner, motorista de navio Ro-Ro (aquele que embarca os carros), o operador de traller, embora permaneça ainda, em menor escala, o trabalho com as sacarias. O trabalhador que embarcava toneis de suco de laranja não mais existe, pois na atualidade o suco é embarcado diretamente nos navios. Vale lembrar que com a mesma ferocidade os navios se transformaram para dar resposta ao intenso comércio globalizado. Enfim, a imagem do trabalhador portuário como aquele que exerce sua atividade baseada na força muscular, alicerçado numa corporação sindical fechada e cujo contexto é essencialmente masculino não retrata mais o trabalhador de hoje.

No esforço da compreensão dos caminhos do trabalhador no porto tomamos como intenção construir este livro que aborda vários aspectos do trabalho portuário que podem conduzir a análises do trabalho em sua dimensão histórica.

O livro que ora apresentamos agrega pesquisadoras (es) de universidades brasileiras e estrangeiras, pesquisadoras (es) no nível de pós-graduação, sindicalista e trabalhador portuário conformando um espectro de conhecimento que abrange os vários saberes na esfera das análises sobre o trabalho portuário.

A formação dos autores contempla a área das Ciências Sociais e Humanas e área da Saúde Coletiva. Alguns dos textos apresentados resultam de projetos de pesquisa de estudiosos que investem seu saber no estudo dos trabalhadores nos portos. Importante ressaltar que muitos estudos foram e são desenvolvidos em portos de vários lugares do mundo, mas em um número reduzido quando a temática é o trabalho portuário. Os estudos em sua maioria têm como objeto de análise a logística portuária, a logística do contêiner, os novos modelos de gestão portuária, enfim temáticas que são de interesse imediato do desenvolvimento portuário com respostas à lucratividade e métodos de organização do trabalho que tragam uma dominação mais eficaz na geração do lucro.

O objetivo que projetamos ao pensar o livro foi analisar e discutir a atualidade do trabalho portuário a partir das mudanças ocorridas nas últimas décadas, que confirmam as propostas do projeto neoliberal que tem transformado e automatizado atividades portuárias implicando na privatização, na redução do número de trabalhadores e na precarização do trabalho. Neste contexto, além de análises voltadas para a automação, as condições de trabalho, a qualificação, o adoecimento pelo trabalho, incluem-se também análises sobre a resistência dos trabalhadores às transformações, nas lutas e greves, em âmbito nacional e internacional.

O livro está organizado em duas partes intituladas Parte I - *Do Ofício dos Trabalhadores à Automação do Trabalho Portuário* e Parte II - *Resistências e Lutas dos Trabalhadores Portuários*. Na parte I, no que diz respeito aos ofícios e condições de trabalho, analisa-se o trabalho do portuário a partir de suas atividades de tempos remotos que persistem na atualidade. No capítulo I Gustavo Roberto da Silva, Rafael da Silveira Gomes e Ueberson Ribeiro Almeida apresentam do ponto de vista “do ofício”, os inteligentes modos de fazer gestão da atividade desenvolvida pelos trabalhadores (guincheiros de bordo) do porto. Nesse sentido, mostram os complexos jogos de forças ligados aos processos de modernização dos portos que colocam obstáculos ao desenvolvimento da atividade e interferem na saúde dos trabalhadores. Depois, no capítulo 2, Maria de Fátima Queiroz, Ricardo Lara e António Mariano apresentam a história do trabalho portuário português, com uma análise que compara a realização do trabalho

nos portos de Lisboa e de Santos e as implicações no processo saúde/doença destes trabalhadores. Ainda na parte I, no capítulo 3, Claudia Mazzei Nogueira e Edina Silva Costa falam sobre a introdução das mulheres no trabalho portuário, discutindo a transformação do ofício no processo de modernização portuário e como isso possibilitou a participação da mulher no trabalho portuário.

A Parte I traz ainda os capítulos 4 e 5, que analisam duas importantes faces que implicam o trabalho portuário: a formação em contexto de transformação e a automação dos portos. Se a atividade de trabalho se modifica, a formação dos trabalhadores se apresenta como ponto crucial do novo trabalho. Como formar, quem detém a responsabilidade sobre a formação e quem são os formadores são questões recorrentes no porto moderno. No capítulo 4, João Renato Silva Nunes e Maria de Fátima Ferreira Queiróz discorrem sobre a formação dos trabalhadores em dois portos distintos, o porto de Santos e o porto de Antuérpia, na perspectiva de comparar as iniciativas de formação tendo por metodologia a experiência de João Renato Silva Nunes como trabalhador portuário e participante de ambas as formações. O capítulo 5 aborda a automação portuária. Carla Diéguez apresenta as transformações ocorridas no processo de trabalho portuário a partir da década de 1950 e busca discutir a relação entre experiência – obtida na transmissão do ofício no processo de trabalho – e qualificação – aquela aprendida nos cursos de formação profissional – e qual tipo de trabalhador as mudanças ocorridas no trabalho portuário produz.

O “moderno e o antigo”, dessa forma, compõem o cenário portuário. Apesar da velocidade com que os portos se transformam, a persistência de antigas atividades é parte do processo de transformação. Os portos não têm desenvolvimento idêntico, são territórios ímpares e dependem de suas características no transporte de mercadoria, no tipo de mercadoria a ser transportada, no nível de privatização do espaço portuário, do montante financeiro para investimento em novas tecnologias e uma característica das mais importantes: a resistência e luta dos seus trabalhadores. A parte I trata, portanto, da transitoriedade do processo de transformação e as condições de trabalho nos portos.

Finalizando o livro, a Parte II aborda o trabalho portuário na perspectiva das lutas sindicais dos trabalhadores em dois territórios, um no Continente

Europeu, com base no caso dos estivadores portugueses, e outro centrado na América do Sul, Chile. No capítulo 6, Raquel Varela discute o internacionalismo do movimento sindical dos estivadores, com a criação do *Internacional Dockworkers Council* – IDC, e sua atuação na greve dos estivadores portugueses em 2015. Ao final, no capítulo 7, Camila Alvarez apresenta a luta dos trabalhadores portuários de Iquique, Chile, para reconstrução do seu trabalho e do movimento sindical após o terremoto ocorrido na região em 2014.

A partir de tais discussões, este livro oferece ao leitor a possibilidade de reflexão sobre temáticas atuais sobre o trabalho e o trabalhador portuário em momentos de mudanças, que representam um tempo de decisões e lutas na manutenção dos direitos, do trabalho, de uma vida digna dentro e fora do trabalho. O reforço da coletividade no trabalho e principalmente refletir sobre o seu trabalho tem-se mostrado aos trabalhadores como ferramenta básica para os avanços.

Por fim, este livro, construído a partir da contribuição de pesquisadoras e pesquisadores com áreas de formação diversas, mas com uma área de problematização comum, busca oferecer um panorama da situação do trabalho e lutas dos trabalhadores portuários na atualidade. As (os) autoras (es) assumiram a tarefa de sensibilizar os leitores, e provocar o debate, para um olhar mais profundo sobre o trabalho nos portos desejando que se possa estimular políticas direcionadas à superação do avanço político-econômico promotor da vulnerabilidade dos trabalhadores e da exploração diária durante o desenvolvimento do trabalho.

Ressalta-se que cada autor (a) escolheu sua abordagem teórica e metodológica, sendo os resultados expostos aqui no conteúdo dos capítulos de inteira responsabilidade de suas (seus) autoras (es).

As organizadoras



Parte I

Do Ofício dos Trabalhadores
à Automação do Trabalho Portuário

Atividade de Guincheiro no Porto de Vitória-ES²

Gustavo Roberto da Silva
Rafael da Silveira Gomes
Ueberson Ribeiro Almeida

O processo de reestruturação produtiva e modernização do setor portuário, acentuado principalmente na década de 90 (tem-se como marco a Lei de Modernização dos Portos, Lei Nº 8.630/93), promoveu uma maior abertura do setor ao capital privado e a intensificação da inserção dos portos brasileiros ao mercado globalizado. Desta feita produziram-se efeitos que culminaram em transformações na organização do trabalho portuário, a qual passou a orientar-se, predominantemente, com base na lógica mercadológica de produção. Imersos nessa realidade, realizamos uma pesquisa de mestrado, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo, em parceria com o Sindicato dos Trabalhadores da Estiva do Espírito Santo, entre os anos de 2014 e 2016. O estudo objetivou traçar uma análise da atividade do guincheiro – função especializada da categoria dos estivadores que consiste na operação de guindaste de bordo – no complexo portuário capixaba, com o intuito de lançar um olhar crítico sobre os processos de trabalho a partir dos efeitos que a modernização dos portos tem produzido nas relações de trabalho no porto, de modo a perceber as especificidades da atividade do guincheiro na relação com o ofício.

A escolha da atividade do guincheiro como objeto-problema de pesquisa ocorreu de modo conjunto com a Direção do Sindicato dos Estivadores, o qual colocou em evidência que o trabalho desenvolvido por estes apresentava um aumento no índice de problemas posturais, devido às condições ergonômicas do

² Este capítulo é resultado da dissertação de Mestrado “Ofício de guincheiro: análise da atividade dos operadores de guindaste de bordo no complexo portuário do Espírito Santo”, defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo por Gustavo Roberto da Silva, sob a orientação do Prof. Dr. Rafael da Silveira Gomes e Co-orientação do Prof. Dr. Ueberson Ribeiro Almeida. A pesquisa foi financiada por bolsas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

trabalho. Em 2015 realizamos buscas no Banco de Teses e Dissertações da Capes, nos periódicos do *SciELO* e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, utilizando as palavras-chave “guincheiro” e “operador de guindaste de bordo”, mas não localizamos nenhum estudo/artigo/relato (produção acadêmica) que abordasse de forma direta o trabalho e/ou atividade de guincheiro nos portos brasileiros.

“Guinchando” conceitos-ferramentas

A análise da atividade que realizamos possui como principais interlocutores os estudos francófonos das Clínicas do Trabalho³, dentre os quais destacamos o diálogo com a Ergologia (SCHWARTZ, 2007a; 2007b; 2010) e com a Clínica da Atividade (CLOT, 2007; 2010). Guardadas suas diferenças, tais estudos e autores nos auxiliam a analisar os processos de produção de saúde que se engendram na atividade. Por esse viés clínico de análise, o trabalhador não apenas executa as prescrições, mas produz saberes e competências na experiência do trabalho vivo, na atividade. É justamente essa capacidade/poder de “fazer gestão” para dar conta do que a prescrição nunca pode antecipar totalmente que faz com que o trabalho aconteça e que seja mais ou menos produtor de saúde.

Para a Ergologia, a partir das proposições da ergonomia da atividade, há sempre uma distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e o conteúdo dessa distância é sempre ressingularizado (SCHWARTZ, 2007b). Embora saibamos da existência inevitável dessa distância, não é possível prevê-la totalmente por mais que dominemos todos os conjuntos de conceitos e normas possíveis. O conteúdo da defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real é a própria produção da história dos sujeitos no trabalho, sempre a se fazer, debate permanente de normas e valores arbitrados por um “*corpo-si*”. Corpo que, para Schwartz, é história da vida dos sujeitos que trabalham. Diferente do corpo entendido como mero objeto ou como dimensão individual, o “*corpo-si*” se produz nas histórias dos encontros sempre renovados entre

3 Para uma leitura aprofundada sobre as clínicas do trabalho e suas diferenças ético-políticas e epistemológicas, indicamos a obra de Bendassoli e Soboll (2011), intitulada “*Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*”.

o sujeito, em equilíbrio mais ou menos instável, e uma vida, social, com seus valores, suas exigências, seus dramas. É por isso que “o corpo-si é história, história como memória sedimentada, organizada na miríade de circuitos da pessoa; mas também história como matriz, energia produtiva do inédito” (SCHWARTZ, 2000, p. 664, tradução nossa).

No que diz respeito ao conceito de atividade, Clot (2010), ao retomar os estudos da teoria histórico-cultural de Vygotski, compreende o homem como sujeito que não se limita às possibilidades que são realizáveis no trabalho, mas como um ser dotado, a todo tempo, também de possibilidades das quais ele não realiza. Há, portanto, uma relação conflituosa que permite a realização de alguns afazeres em detrimento de outros na situação concreta de trabalho (na atividade). Entretanto, as possibilidades não realizadas ainda agem sobre o sujeito e não são passíveis de serem acessadas de forma direta e sim por meio do diálogo e da confrontação do trabalhador com a atividade desenvolvida.

Partindo desta compreensão, a atividade é entendida como aquilo que extrapola o realizado. Ou seja, a atividade abrange também o que não se fez, as tentativas que fracassaram, o que não pudemos fazer, o que desejamos, mas não conseguimos (CLOT, 2007).

O caminho metodológico baseou-se no aporte teórico da Clínica da Atividade (CLOT, 2007; 2010) por esta provocar uma ruptura com os ideais positivistas, incitando um campo dialógico e confrontador entre o trabalhador e as diversas possibilidades de fazer o trabalho. Frente à impossibilidade de acesso às dependências físicas do navio, o método da Instrução ao Sósia foi escolhido como uma ferramenta para acessar e “fazer falar” o ofício de guincheiro. Elaborada pelo psicólogo Ivar Oddone na década de 1970 na Itália, e retomada posteriormente por Clot como importante estratégia metodológica da Clínica da Atividade (CLOT, 2007), a Instrução ao Sósia foi proposta como um método que visa acompanhar o desenvolvimento da atividade, que está sempre em movimento, como meio de (re)criação da mesma pelo trabalhador, via linguagem. Este método consiste em pedir que um trabalhador dê instruções sobre como realizar o trabalho, para um sósia, um suposto trabalhador com características físicas semelhantes que o deveria substituir sem que ninguém percebesse. Diante

do pedido de passar as instruções ao seu sócia o trabalhador não se limita a repetir apenas o que lhe é prescrito, mas o que ele faz para realizar as prescrições e como se relaciona com os outros. Esta “instrução” traz, além de um relato da atividade e dos saberes que a subsidiam, sinais das escolhas pessoais e de alguns valores que estão em jogo (GOMES, 2009).

A utilização de tal método propôs-se a construir um campo dialógico que produzisse deslocamentos nos sujeitos, de modo a analisar a atividade dos guincheiros em seu desenvolvimento, ou seja, na modificação da “[...] experiência vivida de um objeto em um objeto de uma nova experiência” (CLOT, 2010, p. 193). Isso ocorre porque, no primeiro momento, ao dar a instrução ao sócia o trabalhador confronta-se com sua atividade, com o que faz, como faz e o que não faz no trabalho. A técnica foi realizada com um guincheiro do sexo masculino que atua há 31 anos na estiva (Guincheiro A), do qual se elaborou um relato que foi confrontado com o próprio trabalhador em um segundo encontro. Posteriormente, foram realizados encontros coletivos para o compartilhamento de experiências acerca da atividade do guincheiro e na tentativa de contribuir para as análises elucidadas, houve a necessidade de uma conversa/entrevista com um guincheiro, do sexo masculino, que acessou o trabalho da estiva por meio de concurso público realizado no ano de 2010 (Guincheiro B), a fim de trazer as percepções e experiências dos novos trabalhadores que compõem a estiva, dada as alterações na forma de ingresso na atividade.

A escrita deste capítulo é um recorte que objetiva discutir à organização do trabalho portuário e a relação entre produtividade e segurança na atividade do guincheiro. Os elementos de análise basearam-se nos astuciosos enfrentamentos empregados pelos guincheiros no desenrolar do processo de estivagem de blocos de granito.

A organização do trabalho portuário e o fator produtividade

No final do século XX reformas estruturais afetaram largamente a estrutura social, política e econômica de diversos países, dadas as mudanças nos processos de produção e de internacionalização da economia. De acordo com Machin e

Bastos (2015, p. 51) essas reformas, inclui-se aqui a do setor portuário, acompanharam os movimentos da globalização onde “as necessárias trocas de mercado, em ritmo acelerado, [...] trazem para o cenário de investimentos a definição de políticas de privatização dos setores públicos”. A preeminência das reformas de estruturas propôs uma nova atuação por parte do Estado que passou a assumir o papel de regulador econômico, sobretudo nos países periféricos. As transformações que emergiram neste contexto fomentaram entusiasticamente no setor portuário a redução dos postos de trabalho e a introdução dos mecanismos de controle e de disciplina no trabalho portuário (MACHIN; BASTOS, 2015).

Ao debruçar-se acerca do cenário econômico do Espírito Santo nas décadas de 1960 e 1970, em especial no que tange ao aspecto estrutural do Porto de Vitória, período em que ocorreram mudanças na estrutura produtiva do estado, depreende-se o enfraquecimento da hegemonia do setor primário da economia em favor da indústria, o que favoreceu largamente o desenvolvimento do porto. O processo de industrialização capixaba arrastou-se pelos anos da década de 1960, passando a atrair a atenção de investidores nacionais e estrangeiros somente na década de 1970, impulsionado no período do regime ditatorial, com a abertura da economia brasileira para o mercado internacional (ROCHA; MORANDI, 2012).

A indústria alimentícia despontava, ainda nas décadas de 1970 e 1980, como principal representante da economia capixaba, com o café e a industrialização do cacau. Já a indústria de transformação (indústria que transforma matéria-prima em produto) obteve um largo crescimento no período que compreende os anos de 1975 a 1980, diversificando o mercado econômico do Espírito Santo. Distintas empresas começaram a operar nesse período, conduzidas, principalmente, pelo capital externo (ROCHA; MORANDI, 2012).

Outros gêneros e segmentos obtiveram aumento muito significativo de representatividade na economia capixaba nos anos subsequentes, como: a metalurgia, o papel e papelão e os produtos minerais (mármore, granito e mineiro de ferro). Tal aumento se efetuiu em 1979 com o início das atividades de processamento de celulose na fábrica da Aracruz Celulose S/A, principal responsável pelo aumento da indústria de transformação. Já a expansão da metalurgia, na

década de 1980, apresentou como ícone a criação da Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST). Nessa década, houve também, no sul do Estado, o alargamento da produção da indústria extrativa, com a extração de mármore e granito; bem como a pelotização de minério de ferro, comandado pela Companhia Vale do Rio Doce (CVRD). Esta teve sua primeira usina instalada em 1969, porém participando significativamente na economia capixaba na década de 1980, com a pelotização de minerais (ROCHA; MORANDI, 2012).

Subsequentemente, o sistema portuário necessitou de investimentos que foram efetivados com a criação de estruturas de apoio ao escoamento dos produtos exportados pelas indústrias que se instalaram no estado, como o minério de ferro e os produtos siderúrgicos, ganhando destaque a ampliação da ferrovia Vitória-Minas. Tais ações denotavam prioridade para os setores secundário e terciário. Enquanto o setor secundário considerava empresas da área siderúrgica, naval e paraquímica, bem como causava implicações no setor primário, o setor terciário considerava empresas das áreas de turismo e as portuárias.

Em decorrência do desenvolvimento, principalmente do setor secundário, gerou-se a necessidade de que novas instalações portuárias fossem concebidas na Baía de Vitória e nos demais municípios adjacentes (SIQUEIRA, 1994). Tal desenvolvimento culminou na criação do Porto de Tubarão em 1966 e de Barra do Riacho em 1979, colocando o estado na trilha das exportações brasileiras. Atualmente, o complexo portuário do Espírito Santo tem participado no crescimento econômico nacional de forma bastante significativa, destacando-se como um dos maiores distribuidores de cargas do país e o maior complexo portuário da América Latina. Dentro deste panorama, o Porto de Vitória pode ser pensado como um núcleo que compreende todo esse complexo.

Nesse contexto, destaca-se a reforma ocorrida no setor portuário brasileiro dentro de uma lógica modernizante, provocado pelos avanços tecnológicos e internacionalização econômica, que teve por intuito reduzir custos com o transporte marítimo ao mesmo tempo em que se propunha celeridade na operação e locomoção das cargas como meio de inserir o país num fluxo comercial cada vez mais volátil e globalizado (MACHIN; BASTOS, 2015). Os portos passaram a compor “um modal importante nessa reestruturação, visando à

elevação da competitividade das empresas e o aumento das exportações” (SILVA, 2007, p. 32). Neste ínterim, a reforma do setor portuário foi legitimada e regulamentada pela Lei Nº 8.630/93 – a Lei dos Portos ou, como ficou conhecida, Lei de Modernização dos Portos – que favoreceu um processo de privatização dos portos e arrendamentos dos terminais, com a entrada da iniciativa privada para atuar no setor, o que proporcionou significativas alterações na organização e instalações portuárias.

Novas concepções passaram a constituir esse movimento de reestruturação, como o incremento e aproveitamento excessivo da força laboral, acúmulo e convergência do capital, expansão das forças supletivas de trabalho, bem como a recomposição dicotômica dos elementos custo *versus* produção, relativos a produtos e serviços. A reforma do setor portuário gerou efeitos diretos sobre o mercado de trabalho, em ampla escala, incluindo uma nova organização e gestão de mão de obra nos portos brasileiros (BOURGUIGNON; BORGES, 2006; SANTOS, 2009; MACHIN; BASTOS, 2015), o que ocasionou o enfraquecimento da força sindical, a requisição de trabalhadores multifuncionais, a inserção de novas tecnologias no trabalho portuário, a redução do número de trabalhadores por turno em consequência da inserção de novas tecnologias e a requisição de uma força laboral mais bem qualificada.

Uma nova política de gerenciamento inseriu os trabalhadores portuários avulsos num arranjo diferenciado do qual estavam imbricados antes das transformações ocorridas no setor, produzindo mudanças na forma de organização do trabalho portuário. Com o fim do sistema *closed shop* – no qual os sindicatos da orla portuária detinham o controle administrativo sobre o mercado de trabalho, gestão e fornecimento de mão de obra - o sindicato perde a função de regular o trabalho, passando este a ser gerido pelo *modus operandis* do Órgão Gestor de Mão de obra (OGMO).

Houve forte resistência dos sindicatos frente às mudanças, o que resultou na criação de um Grupo Executivo para a Modernização Portuária (GEMPO), em 1995, com a finalidade de intermediar os conflitos e fazer valer os novos preceitos (OGMO-ES, 2014). Devido à resistência, o Órgão foi lentamente se corporificando. Em contrapartida, os sindicatos fortaleceram-se por meio dos

acordos coletivos, um princípio básico que permite negociações diretas entre representantes dos trabalhadores e do setor patronal, passando a discutir e rediscutir os processos de trabalho periodicamente.

Entidade sem fins lucrativos, organizada e administrada por representantes dos operadores portuários, o OGMO é responsável por regular o fornecimento de mão de obra avulsa no trabalho portuário, por meio da escalação, e assim, via procedimentos formais, estabelecer o contrato de trabalho para a realização de serviço em tempo determinado, sem vínculo empregatício (OGMO-ES, 2014). O operador portuário é uma pessoa jurídica de direito privado responsável pelas operações realizadas no porto e utiliza mão de obra contratada. É o operador portuário⁴ que requisita o serviço dos trabalhadores portuários avulsos junto ao OGMO, substituindo as antigas Entidades Estivadoras.

A forma peculiar de requisição de mão de obra avulsa possui uma dinâmica que caracteriza certa flexibilização do trabalho. Na visão dos trabalhadores esse modo peculiar e “flexível” gerenciado pelo OGMO é percebido como vantajoso por trazer uma sensação de liberdade, como relata o Guincheiro-A: *“Eu, nós avulsos, temos a liberdade de trabalhar”*. Essa sensação está atrelada à forma como o trabalho está organizado, o que provoca uma ideia de autonomia e autogestão no decorrer da oferta. Além disso, tais trabalhadores não possuem vínculo empregatício que demanda horários fixos.

A flexibilidade no trabalho permite, por exemplo, a opção de não trabalhar todos os dias, o que eles chamam de “cercar a parede”. Esta opção consiste em se ofertar quando se sabe que não será requisitado, de modo a manter o câmbio e conseguir uma “folga”, como salienta o Guincheiro-B: *“Se eu tiver devendo eu trabalho todo dia. Se eu não tiver devendo, eu vou pra praia todo dia”*. Porém quando há um trabalho compulsório e o trabalhador não se oferta, ocorre o “picote”, ou seja, corte da contagem do câmbio. Tal fato é considerado uma situação atípica e ocorre quando o trabalhador não se oferta à parede, mesmo sendo obrigatório. Por conseguinte, o OGMO não consegue obter mão de obra suficiente para compor o terno demandado para realizar uma operação. O “picote” ocorre se

4 “É a pessoa jurídica, pré-qualificada pela administração do porto, responsável pela direção e coordenação das operações portuárias que efetuar” (BRASIL, 2001, p. 31).

advierem, simultaneamente, os dois eventos supracitados e funciona como uma punição exercida pelo OGMO.

Desse modo, tal peculiaridade sustentada por uma figura do “trabalhador sem patrão” (ocasionada pela flexibilidade no trabalho) é esmaecida pela configuração do OGMO que exerce um controle não somente sobre requisição de mão de obra, mas também punitivamente, caso o trabalhador não siga as regras. Há, portanto, essa “liberdade” no trabalho avulso, como salientam os guincheiros? A quem ela atende? Liberdade para quem? O estudo realizado por Maciel et al. (2015, p. 314) aponta desvantagens nessa forma de trabalho, haja vista que o trabalhador avulso tem “que trabalhar mais se quiser ganhar mais, não sabendo o que vai ganhar no final do mês”. Tal trama produz, sobretudo, uma “ilusão de autonomia”, uma vez que, diante de um quadro de dificuldade financeira, o ato de ofertar-se ao trabalho torna-se uma “obrigação”.

No cerne dessa conjuntura organizativa há uma questão primordial que perpassa todos os níveis do trabalho, desde as escolhas proferidas pelos trabalhadores avulsos até o ritmo de trabalho desencadeado em cada operação: o fator produtividade. A lógica da remuneração com base na quantidade de toneladas movimentadas por operação, ou seja, com base na produtividade, imprime nos trabalhadores uma responsabilização direta no desempenho individual e coletivo na busca por índices cada vez mais elevados de produção, tendo como efeito a intensificação do trabalho. É o que nos conta o guincheiro-B:

Eu acho que, atualmente, essa produção é muito interesse do avulso, claro, quem está ganhando sempre, o interesse maior final, é o patrão, que é quem quer [colocar] o produto cada vez mais rápido pra fora. Mas digamos que quem tem o interesse de produzir mais rápido, atualmente, é o avulso. Se o patrão tiver interesse em produção, eu vou escoar a produção o mais rápido possível, se ele não tiver interesse em produção, o que ele faz? Segura a carga. Ai que você começa a ter aquele desequilíbrio entre o trabalhador e o interesse do embarcador. Então, existe sim uma pressão por produção, mas eu acho que, atualmente, foi transferida muito para o próprio trabalhador que depende crucialmente daquele dia de trabalho. Um dia de trabalho meu faz muita diferença no meu mês.

A pressão por produtividade remete a um exercício diário impelido pelos próprios trabalhadores avulsos sobre a cadência produtiva, onde a garantia da produtividade transita num controle exercido no crivo das (micro)relações. Independente das funções de “chefia” – contramestre de porão e contramestre chefe – possuem uma rotatividade que faz com que o “exercício do mando” circule entre os trabalhadores, a busca pelo ganho, baseado na produtividade, promove um controle dos corpos que faz esmaecer a figura do patrão.

O Guincheiro-B relatou que logo após sua entrada na estiva traçou um plano para compra de um apartamento e, com isso, abdicou de usufruir das férias como forma de aumentar o ganho salarial. Mesmo ciente dos efeitos que isso poderia trazer para as relações familiares, bem como para a sua própria saúde, ele se inclui nessa sistemática de funcionamento. Por mais pessoal que esta escolha possa parecer, ela é permeada por uma lógica de funcionamento do trabalho avulso em que não se “pode parar”. Pode-se afirmar que a própria organização do trabalho no porto deixa os trabalhadores “sem escolhas” no que se refere ao ganho por produtividade.

O manuseio do guindaste, por exemplo, requer do trabalhador uma ação simultânea e cadenciada dos movimentos, a fim de agilizar e dinamizar o trabalho. O Guincheiro-A nos contou que para agilizar as operações do guincho é necessário levantar a lança e girar ao mesmo tempo. Caso se realize um movimento por vez, numa lógica sequencial em que primeiro se levanta a carga, depois gira-se a lança até o porão para, em seguida parar e, por fim, arriar a carga, torna-se impossível manter o padrão produtivo. De acordo com este guincheiro há toda uma vigilância por parte dos colegas de trabalho sobre a agilidade e produtividade do guincho que interfere diretamente nos modos como a atividade de guincheiro desenvolve-se no porto.

Este controle é intensificado sobre a atividade do guincheiro porque seus pares o consideram como o principal responsável pela movimentação da carga entre o costado e o porão. Quando o turno de trabalho coincide com o feriado, em que a remuneração é 150% maior que um dia normal, a cobrança torna-se mais exacerbada sobre o guincheiro em operação, uma vez que a possibilidade de boa remuneração é evidente. Se o guincheiro não estiver cor-

respondendo à produção desejada no turno, logo os colegas iniciam uma pressão sobre ele, como salienta o Guincheiro-A: “*Está todo mundo lá [na operação gritando]: - Ó rapaz, tira a mão do meu bolso, como é que é? Vão bora, é feriado! Aquela gritaria*”. Caso o guincheiro não consiga manter um ritmo cadenciado que o possibilite agilizar a movimentação das cargas e, ao mesmo tempo, a manutenção da segurança, os outros componentes do terno irão cobrá-lo.

O exercício do controle não diz respeito exclusivamente às ações esporádicas e individuais, mas expressa o conjunto de valores que compõem os modos como o trabalho está organizado no porto. “Tirar a mão do bolso” do outro, nesse caso, refere-se às relações de força que se articulam em torno do trabalho portuário na cobrança pela produtividade, de modo a ditar o que fazer e como fazer para alcançar a meta de produção. É mister que os trabalhadores desejem ampliar a renda e potencializar a relação *tempo x atividade x estividade* das cargas, contudo parece necessário analisar coletivamente os efeitos que tais pressões por produtividade provocam na vida dos próprios trabalhadores em um meio de trabalho onde se enfrenta tantos perigos, como é o caso da atividade do guincheiro e de todos aqueles que dele dependem a produção e o manejo das imensas e pesadas cargas que entram e saem dos porões dos navios. Importante ainda colocar em questão os “usos” que são feitos pelos outros da atividade do guincheiro, uma vez que a pressão dos pares que reforça e superdimensiona a alta produção pode incidir diretamente em restrições de autonomia e da capacidade de fazer as melhores escolhas de manejo do guincho, vetores primordiais para a saúde e a segurança no trabalho portuário.

Operação com bloco de Granito: conexões de um quebra-cabeça

Após discorrermos sobre os modos de organização do trabalho portuário tomaremos como análise a operação com blocos de granito (pedras), a fim de tecer uma discussão sobre os desafios encontrados pelos trabalhadores ao lidarem com a situação real de trabalho. A lacuna existente entre o que se planeja e

o que se faz⁵ exige dos guincheiros uma reinvenção dos modos de operar para tornar o trabalho possível.

Desta forma, por meio da Instrução ao Sósia percebemos que a atividade do guincheiro no embarque das pedras pode ser compreendida, metaforicamente, como um jogo de quebra cabeças. Ao se ofertar para o trabalho, o guincheiro toma conhecimento do tipo de carga a ser movimentada devido às informações descritas no sistema eletrônico, porém não constam seus detalhes e dimensões. Assim, antes de chegar ao porto/terminal, o guincheiro não sabe como será realizada a operação, o modelo do guindaste a ser manuseado e nem as especificidades da carga.

O plano de carga – planejamento que aborda os detalhes da operação – é repassado ao terno pelo representante do operador portuário no momento da reunião de segurança que antecede o início da operação. Nesta reunião, além dos procedimentos de segurança, apresenta-se aos trabalhadores o que deve ser feito e os cuidados necessários para a operação.

[...] é feita essa reunião de segurança, todos os navios, todos os terminais usam esse procedimento atualmente. Ali é determinando qual o trabalho vai ser feito, aonde vai ser feito, como vai ser feito (Guincheiro-A).

Ao desenhar a operação, o preposto da agência ou técnico de bordo⁶ tenta abarcar a melhor forma de se realizar o carregamento e/ou descarregamento da

5 Estudos realizados pelos ergonomistas da atividade evidenciaram um distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real presente em toda atividade humana, visto que as prescrições nunca conseguirão abarcar as complexidades existentes na situação real de trabalho, pois há infinitas possibilidades de agir em uma situação de trabalho.

6 O preposto da agência é o representante do operador portuário e o técnico de bordo é o representante do terminal. Com relação ao planejamento, quando o navio é de linha (aquele que possui itinerário regular), o plano de carga é fornecido pelo armador ao operador portuário e este é repassado pelo preposto da agência ao terno. Quando, porém, o veículo é de navegação *tramp* (aquele que não possui itinerário regular), o plano de carga é fornecido pelo próprio terminal, que o apresentara à equipe escalada por meio do seu técnico de bordo. Nesse sentido, tanto o preposto da agência, quanto o técnico de bordo são os responsáveis por repassar o planejamento da operação, o plano de carga, ao conferente chefe e ao contramestre de porão (responsáveis pela operação).

carga, o que vai direcionar o trabalho do terno. Às vezes, tal programação/planejamento “*fica difícil da estiva fazer*” (Guincheiro-A). Nestes casos, os estivadores, incluindo o guincheiro, podem interferir na forma como o plano de carga foi elaborado, propondo, no início da operação, novas possibilidades que podem vir a proporcionar maior agilidade, segurança e/ou eficiência na disposição das cargas no porão.

À medida que o saber-fazer dos trabalhadores é acatado há a possibilidade de aperfeiçoar a elaboração dos novos planos de carga para operações semelhantes. Uma abertura à ressignificação do prescrito pelo real, que é reinventado pelo trabalhador com aquilo que ele, a partir da experiência, acresce “[...] de si para fazer frente ao que não dá certo quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições” (DEJOURS, 2012, p. 25).

No caso da operação de blocos de granito percebemos que há um nítido distanciamento entre o que é planejado e o que de fato se faz, dada à influência de vários fatores, dentre eles, as variações do formato das pedras. O operador portuário conhece de antemão as dimensões do navio e dos porões, contudo não é possível fazer um planejamento detalhado da estivagem deste tipo de carga, pois as pedras possuem variações em suas dimensões. O exportador busca padronizar o tamanho das pedras para transportá-las em caminhões, visto que há situações em que é preciso redimensioná-las conforme exigências do próprio processo de extração, o que implica, por vezes, na necessidade de cortá-las em diferentes tamanhos; “*não deu pra fazer ela daquele tamanho, aí corta ela menor ou corta ela mais grossa*” (Guincheiro-A).

Esta operação é descrita pelo Guincheiro-A como “*igual um quebra-cabeça*” que será montado “[...] dentro do porão de acordo com as peças que vão entrando”. Como num jogo de quebra-cabeça, o guincheiro se atém às possibilidades de “montar sua tarefa”, que passa pela situação real, pelas mobilizações que ele faz de si para conseguir operar e encaixar as pedras com eficácia.

A atividade do guincheiro faz muito mais do que a organização do trabalho no porto lhe solicita. Ela ultrapassa o nível do realizado e do que é planejado. Pensá-la é justamente abarcar os debates de valores presentes no processo de estivagem das pedras. Uma montagem do “jogo de quebra-cabeça” que não

possui pontas a serem conectadas, típico de um jogo convencional, mas uma conexão entre trabalhadores que em sintonia montam as pedras no porão, cujo “desenho” final é a recompensa da beleza do acabamento da estivagem realizada com qualidade e cuidado com a vida de todos do terno.

Produção de um Corpo-Guincheiro: a estivagem dos blocos de granito

O processo de modernização ocorre de forma gradativa, em níveis tecnológicos. Atualmente, os navios especializados encontram-se na quinta ou sexta geração, tornando-se navios maiores e mais sofisticados. Isso não exclui os navios antigos que ainda operam, principalmente, em lugares onde o porto não comporta receber navios maiores, até por questões geográficas, como acontece no Porto de Vitória. A consequência disso é que cada um desses navios possui características próprias, distintas, o que exige do guincheiro saber lidar com os diferentes tipos de guindastes, de porões e de estivagem.

Os aparelhos de guindaste de bordo podem variar em: elétrico-hidráulicos e elétricos, cuja diferença principal está na intensidade da força que se aplica ao manusear a alavanca. Além disso, eles não possuem uma alavanca ou um botão de frenagem, o sistema de frenagem é por reversão de giro “[...] que consiste em acionar o manete para o lado contrário ao movimento em baixa velocidade” (OGMO, 2011, p. 54), o mesmo mecanismo utilizado para frear um elevador. Caso o freio funcionasse por meio de um botão que interrompesse o movimento da carga, a mesma poderia continuar deslocando-se devido ao movimento pendular promovido pelo guindaste.

O início de toda a operação exige prudência por parte do guincheiro, principalmente se for um guincheiro novato, pois não se sabe como o guindaste vai reagir, se ele é mais lento ou mais rápido, pois cada guindaste vai responder de uma forma, então “ninguém vai ‘pegar’ [o guindaste] e ‘pegar’ acelerando” (Guincheiro-A). É preciso sentir o guindaste e ter a perspicácia de saber a hora que se pode acelerar. Há navios que possuem guindastes mais lentos e os trabalhadores sabem que existe essa possibilidade, mesmo que todos fiquem contrariados, visto a impossibilidade de manter uma velocidade esperada para alcançar uma boa produção.

Mais do que sentir o guindaste é preciso “pegar” sua sensibilidade, que passa pela ordem do corpo. Um “Corpo-si” guincheiro que faz gestão do meio ao se deparar com possíveis reações e imprevisibilidades das quais o equipamento pode apresentar (SCHWARTZ, 2010). É nessa trama social-formativa de produção de um corpo-trabalhador-guincheiro que se aprende a dominar as situações no porto, os guinchos, a estivagem:

Você vai ver o funcionamento dele, ver como ele reage, [...] com o conhecimento que você tem, com a experiência que tem. Como eu te disse outras vezes, cada navio é um navio. Então, cada equipamento, você vai pegar e você vai sentir, não tem como você pegar, ter um padrão escrito em alguma coisa. Cada um é de um jeito e você vai sentir como ele é (Guincheiro-A).

Esse saber está no seu conhecimento, é ele que vai te dizer a forma de você trabalhar, como ele reagiu e tal, mas vai depender do seu conhecimento, da sua experiência. Você quem vai sentir o equipamento (Guincheiro-A).

O trabalhador desenvolve essa habilidade sensível com o equipamento que opera, como meio de manter o ritmo de trabalho e a eficácia da operação (DEJOURS, 2012). Para adquirir a sensibilidade do equipamento é preciso familiarizar-se com este ao ponto de “tornar-se máquina” (DEJOURS, 2012, p.27). O sentido que Dejours (2012) atribui na afirmação “tornar-se máquina” vai ao encontro de “fazer corpo” com ela, percebendo-a como se fosse a extensão do próprio corpo que trabalha, de modo a manipulá-la e extrair dela um ótimo desempenho.

Estabelecer uma relação de interação com o equipamento que permite ao trabalhador desenvolver outras habilidades, competências e aprimorar seu conhecimento. “Fazer corpo” não somente com as experiências possíveis, mas com as ações que fracassaram ou mesmo as que nem puderam ser efetivadas. De fato percebemos como essa experiência se inscreve no corpo do guincheiro e penetra o mais fino de sua pele.

Esse saber, que advém da experiência do trabalhar, Dejours (2012, p. 29) define como uma “inteligência astuciosa”, ou inteligência do corpo, que é desenvolvida em situação real e é percebida primeiramente pelo corpo que

trabalha. É o corpo que sente, uma vez que o “trabalho revela que é justamente no corpo que reside a inteligência do mundo e é em seu corpo que o sujeito investe no mundo para torná-lo seu, para habitá-lo” (DEJOURS, 2012, p. 27). Logo, a inteligência astuciosa é acionada em situação real ao gerir o vazio de normas existente entre o prescrito e o real, onde o domínio dos protocolos não é suficiente, e nunca o será, para dar conta da tarefa de operar o guindaste de bordo. Ela invoca a inventividade no trabalho para produção de novas técnicas. São esses saberes aderentes ao chão dos navios que fazem com que o trabalho seja realizado no porto.

O trabalhador mais experiente, ao operar um equipamento extremamente lento, sente o trabalho se tornar “um suplício”, pois a operação não se desenvolve. O Guincheiro-A afirma que se fosse possível procuraria sempre um guindaste rápido, visto que o próprio equipamento demanda agilidade na operação. Diríamos que não só o equipamento, mas o corpo, perpassado pela busca por produtividade, pede agilidade e um domínio sobre a máquina.

A posição que o guincheiro assume na composição do terno para efetuar a movimentação das cargas coloca-o na linha central da cadeia produtiva, logo o fator produção exerce uma enorme pressão sobre o mesmo. Desse modo, sua atividade é, em condições operacionais normais, compreendida pelo terno como a principal responsável pela garantia de uma boa produtividade e, consequentemente, uma alta remuneração.

[O guincheiro] vai ser cobrado por isso [produção], com certeza, porque o bolso de cada um lá embaixo vai depender dele. Ele é a peça fundamental do negócio. Toda produção vai depender dele, está na mão dele (Guincheiro-A).

Isso requer do guincheiro agilidade na operação. Como trabalhar de forma ágil e ao mesmo tempo manter o cuidado com os outros e a integridade da carga? As regras de segurança do trabalho do guincheiro demandam dele uma operação cadenciada na movimentação das cargas, primando pela segurança de todos os trabalhadores envolvidos e da própria carga movimentada. A lógica da eficiência está em “fazer rápido, mas de forma segura” (Guincheiro-A). A agilidade

é apropriada com o tempo, quando o trabalhador está “tarimbado” na operação, ou seja, desenvolveu uma inteligência prática no decorrer dos processos formativos que se desenvolvem nos embarques.

Você entra com a carga, vai servindo o sinal do portaló, que tem uma altura segura e todo mundo coloca a mão na carga de forma segura. Procurando fazer isso de forma cadenciada, sem muita correria. Apesar de que, a gente procura correr, né! Nós dependemos da produção, mas procuramos fazer de forma segura (Guincheiro-A).

A forma segura de movimentar a carga consiste em manter o cadenciamento. Por mais que isso desponte como uma regra a ser seguida, requer habilidade e sensibilidade do guincheiro em utilizar a velocidade certa no decorrer da operação, de modo que não torne a operação nem muito lenta, para não reduzir a produtividade, e nem muito rápida, ao ponto de provocar distração nos trabalhadores e acidentes. De acordo com o Guincheiro-B, o guincheiro deve acompanhar o ritmo da equipe: “*Se a equipe tem a capacidade de trabalhar mais rápido, esse cadenciamento (o passo) vai ser um pouco mais rápido*”. Numa operação cadenciada,

[...] quando você estiver retirando a carga da carreta, você vai está utilizando a velocidade 1, quando você estiver com a carga lá no pórtilo, lá no alto, você pode utilizar a velocidade 3. Cadenciamento não é você ser lento todo o tempo, é você utilizar a velocidade adequada para o momento adequado. Ai quando está aproximando a carga lá no lugar que ela tem que ser estivada, que ela tem que ser colocada, tem gente ao redor, reduz a velocidade (Guincheiro-B).

O guincheiro dá o tom do trabalho, como o maestro à melodia. Ele rege o guindaste como se rege a orquestra ao fazer uso das expressões corporais para ditar o ritmo com o qual se deve tocar o instrumento e, que por ora, torna a melodia mais suave, ora mais intensa. Ele compõe com o instrumento, faz corpo com o guindaste, ao ponto de saber o momento exato de dar o passo e intensificar o ritmo. Não falamos de um sujeito da atividade, mas de um corpo que é mobilizado a gerir entre o rápido e o seguro. Um corpo que não é todo biológico e cognitivo, mas que é constituído historicamente e culturalmente, como uma entidade enigmática, “o *corpo-si*” (SCHWARTZ, 2007a; 2010).

O *corpo-si* é mobilizado nem sempre de forma consciente, mesmo nas atividades mais automatizadas, como orquestrar a velocidade do guindaste para manter a produção e a segurança das pessoas. Moraes e Pinto (2011) apontam que em atividades recursivas é comum o corpo manter certo automatismo frente às variações do trabalho, como numa operação de transposição da carga que por ora acaba por se tornar um processo mecânico, sem excluir o empreendimento cognitivo, permitindo o corpo-guincheiro transitar entre a agilidade e a precaução no ato de manear o guindaste.

Este uso do guindaste harmoniza-se a uma prática do cuidado com o outro ao manter a atenção que visa reduzir a velocidade no momento em que a carga se aproxima das pessoas, o que torna a operação mais segura. O mesmo ocorre quando o guincheiro tem que evitar o movimento pendular da carga. Ao levantar a carga do cais é preciso que o guincheiro atente-se à verticalidade do cabo. Por ter abaixado a lança, o cabo se “amontoa” (fica “folgado”), então, é preciso tirar o brando⁷ da carga, caso contrário, ela segue um movimento pendular ao girar a lança e pode bater no costado⁸ do navio provocando um acidente. Para tanto, o guincheiro tem que pegar o cabo o mais vertical possível e permanecer atento durante todo o trajeto da carga até o porão, pois o balanço é ocasionado pelo giro feito pela lança.

O movimento pendular é considerado o inimigo do guincheiro, o qual precisa dominá-lo, ao que se denomina “matar o balanço”. Considerado como o segredo da atividade do guincheiro, “matar o balanço” consiste em desacelerar gradativamente o giro da lança de modo que a carga se mantenha alinhada verticalmente com a ponta da lança ao parar. É uma aprendizagem prática viabilizada pela sintonia que o trabalhador estabelece com o equipamento. Essa aprendizagem advém da experiência que produz saberes ao mobilizar uma inteligência astuciosa, uma sensibilidade que envolve o corpo e extrapola a prescrição, mas que coloca em harmonia o saber prático com o conhecimento técnico do funcionamento do guindaste. Logo, fala-se aqui de um corpo que é o

7 Falta de rigidez do cabo ao retirar a carga do chão, uma vez que a lança é arriada e o cabo permanece folgado.

8 Parte lateral da embarcação que delimita sua área interna, similar a uma amurada.

resultado de um processo de formação constituído na interação que se estabelece com o navio, nas relações com os outros sujeitos envolvidos na operação e que se encontra aberto às conexões instituídas com os pares e com o guindaste de bordo. Tem-se, portanto, um corpo-guincheiro que arbitra, escolhe, pensa e se produz nas experiências e valores que atravessam a atividade.

O trabalho de estivagem a bordo dos navios é composto por diversos trabalhadores e atividades, dentre estes, destacamos o portaló ou sinaleiro – sujeito responsável por orientar o guincheiro no processo de estivagem e auxiliar na verticalidade do cabo. Antes de levantar a lança, o portaló emite um sinal instruindo o guincheiro, ele “dá uma ‘luzinha’: *Oh! Bota mais a lança em cima ou arria mais a lança*” (Guincheiro-A). Em alguns momentos o guincheiro consegue visualizar com clareza o que ele precisa fazer para estivar a carga, em outros ele vai operar “sem ver” (às cegas), neste momento o portaló funciona como uma extensão dos olhos do guincheiro. Essa relação guincheiro-portaló, primordial ao trabalho no porto, é descrita pelo guincheiro-A:

Os meus olhos vai ser o sinal que o cara [portaló] vai fazer. Então nesse caso, requer uma atenção muito maior e eu dependo 100% do cara que está fazendo o sinal (Guincheiro-A).

[...] tem que seguir os gestos do companheiro rigorosamente pra não ter problema, não ter risco a vida de ninguém. [...] Quando você tem um cara que está fazendo um sinal e que ele sabe trabalhar em guindaste melhor ainda, por que ele tem a noção exata do que ele vai fazer. O cara faz o sinal e você entende [...]. Não pode ter dúvida, você tem que está com certeza do sinal que o cara está fazendo pra você executar, você tem certeza do que você está fazendo, porque tem gente envolvida ali (Guincheiro-A).

Existe nessa relação entre o guincheiro e o portaló a aprendizagem e desenvolvimento de uma comunicação sensível e refinada que extrapola a linguagem verbal, situando-se na leitura perfeita dos gestos do par envolvido na tarefa. O corpo que vê, sempre o primeiro implicado nos acontecimentos, é o mesmo que se comunica, sem palavras, apenas por gestos. Uma “luzinha” emitida pelo portaló e que “ilumina” a visão do guincheiro não significa apenas um sinal

luminoso previsto no protocolo da estivagem, sobretudo, indica um coletivo de trabalho onde se busca produzir sintonia e confiança para cuidar da vida, da atividade. A relação guincheiro–portaló expressa os “usos” que os trabalhadores fazem “de si por si e pelos outros” (SCHWARTZ, 2007) como forma de garantir a segurança de todos os envolvidos na operação de estivagem. É por meio dessa sintonia, confiança e cuidado que é possível montar as pedras de granito do “quebra-cabeça” no qual se constitui arrumá-las no porão.

As conexões entre trabalhadores na montagem das pedras permite ao guincheiro operar/ver “com os olhos do portaló”. Conexão que faz florescer o coletivo, pois se trata de uma intensa gestão compartilhada das variabilidades que o meio apresenta e, ao mesmo tempo, envolve uma corresponsabilização para com a operação, com a vida, com os outros. O viver junto jamais pode ser pré-definido, ele é constituído nas relações construídas coletivamente, nos valores em jogo na atividade. Não se cria uma regra para viver em comum, isso só é possível quando se partilha de um mesmo ofício, quando se vive a mesma atividade. Schwartz (2007b) salienta que há no coletivo “uma espécie de afinidade, de compartilhamento de valores que torna possível a convivência, que torna possível a negociação no instante” (p. 165). E é exatamente essa sinergia coletiva e esse cuidado ético que foram ressaltados nas relações estabelecidas entre o guincheiro, o portaló e os demais trabalhadores do porão na estivagem das pedras de granito.

Você tem que estar 100% atento. O cara está lá, mandou você parar, parou, ajeitou a madeira, está na posição? Manda fazer o sinal, ele vai mandar fazer o sinal quando tiver certeza que não tem mão de ninguém ali, entendeu? Por que, já pensou o cara ali com a mão ajeitando a madeira, ele mandou arriar com pressa. Não pode, de jeito nenhum (Guincheiro-A).

A atenção desponta como uma regra implícita que auxilia na manutenção da segurança das pessoas, o que demanda do guincheiro uma dimensão da atenção aos vários elementos que compõe a operação: a circulação dos homens no porão, aos sinais emitidos pelo portaló, ao balanço do navio, ao balanço da carga, etc. Todos esses elementos entram em jogo na operação de forma complexa e que deve ser gerida pelo guincheiro no decorrer da operação, dentro da cabine.

A atenção e a vigilância despontam como uma competência desenvolvida pelo guincheiro no trabalho para manter a segurança de um ambiente marcado pelo perigo. Por mais que exista uma relação de confiança entre os trabalhadores, ao ponto de “ver com o olho do outro”, um breve momento de distração ou de desatenção pode figurar como uma armadilha. A confiança estabelecida entre os pares é fundamental em toda situação concreta de trabalho, entretanto, deve-se ter o cuidado para não torná-la uma “confiança-cega”, excessiva. Duc e Duraffourg (2007) alertam para uma confiança-ataenta em que manter certo nível de observação para com o trabalho dos pares e atenção para com os hábitos de um trabalho mecânico, automatizado, alude à produção de vigilância para com o coletivo.

Pegou, levantou a carga, traz pra bordo, quando vai entrar na boca do porão você tem que dá uma olhada, se tiver alguém na área, você não pode. Viu alguém, você tem que chamar, apitar. Chamar atenção. Um descuido, às vezes, o cara está meio desatento (Guincheiro-A).

Depois que a carga chega ao porão o guincheiro tem que resolver a situação lá dentro por conta própria. Às vezes, o preposto da agência indica que a carga vai ficar melhor em determinada posição. Ao chegar com a carga no local, o guincheiro aproveita a posição de uma pedra já estivada para auxiliar no giro: encosta bem devagar uma pedra na outra, gira para deixar a pedra na posição correta de ser estivada, e, assim, evita que os homens de porão coloquem a mão na carga para fazer o movimento requerido.

[...] sem o cara [homem de porão] colocar a mão [na carga] lá embaixo [no porão], você já tem umas ‘manhazinhas’ que o tempo vai fazendo. Encosto ali e giro [a carga] para o cara não precisar fazer força. Isso é o dia-a-dia que vai fazendo com que você faça esse tipo de coisa (Guincheiro-A).

Evitar que o outro faça força evoca a ideia de economia do corpo. Há na atividade (micro)relações que passam pelas escolhas depreendidas pelo trabalhador e auxiliam na gestão do trabalho, como por exemplo, torná-lo menos cansativo e mais seguro para todos. Logo, ao considerarmos as dimensões do trabalho devemos elucidar os diferentes modos que os trabalhadores criam para administrá-lo. Esse processo de gestão é fundamental, conforme defende Schwartz

(2010), ao alegar que essas duas dimensões, trabalhar e gerir, são indissociáveis. Nessa lógica, Barros (2004, p.103) aponta que:

[...] ao gerir o trabalho, inventa-se formas de subjetivação e é a dedicação dessas formas subjetivas, modos de funcionamento singulares e imprevisíveis que viabiliza o funcionamento dos sistemas. Modo de trabalhar/modo de subjetivar, os trabalhadores são gestores de si e do mundo.

Os “macetes” (a ação que substitui o equipamento de giro da carga) só são possíveis de serem inventados em situação concreta de trabalho ao gerir uma situação singular e os “problemas” que surgem no dia a dia. A ausência do equipamento de giro da carga convoca o guincheiro a mobilizar uma ação inventiva para fazer com que o trabalho aconteça, de modo a criar mecanismos distintos daqueles preconizados pelas prescrições para poder realizar a estivagem da pedra, sem deixar de assumir uma responsabilidade de cuidado com o terno. É isso que torna o trabalho vivo. Esse patrimônio de saberes e competências que vão se forjando na atividade permitem que os trabalhadores modulem os protocolos e atualizem as normas que antecedem a atividade, bem como realizem o trabalho a partir de leituras precisas das situações, condição *sine qua non* para lidar com os riscos e trabalhar com segurança.

Outra situação que move uma mobilização inventiva do trabalhador e que está íntimamente relacionada à questão produtiva é o aproveitamento máximo do espaço do porão. Normalmente, no fechamento da operação de pedras de granito, para aumentar a produção, é comum “botar a pedra de geladeira” – quando a pedra não encaixa na posição boreste-bombordo e nem na posição popa-proa, sendo possível somente colocá-la em pé. Esta é uma saída encontrada pelo guincheiro ao fazer gestão do tempo e dos espaços frente à complexidade da situação que mobiliza saberes no manejo das pedras, do balanço da carga, das alavancas do guincho e, principalmente, na gestão dos riscos que envolvem tal manobra em um porão repleto de outros colegas trabalhadores.

Desse modo, podemos perceber que, ao longo do estudo desenvolvido no porto, a atividade do guincheiro “faz gestão” e contribui sobremaneira para que o trabalho e a produção sejam efetivados. Tal atividade é atravessada pelos “usos

de si por si e pelos outros” (SCHWARTZ, 2010, p.?). Ou seja, a atividade do guincheiro realiza-se na relação coletiva com as condições físicas dos navios e do guincho, o tempo previsto para a estivagem, a pressão dos colegas por produção, a formação dos ternos e, conseqüentemente, com a produção de confiança e sintonia entre a equipe de trabalho do turno. São nessas relações que um “corpo-si-guincheiro” vai, com mais ou menos dificuldades, se formando e estocando um patrimônio de saberes e estratégias inventivas para dar conta do imprevisível que o trabalho a bordo dos navios porta. Ao manejar o guincho, o guincheiro não apenas realiza uma ação técnica e/ou segue uma prescrição, mas entra no jogo social que envolve fazer escolhas no trabalho. E foi justamente nessa dinâmica na qual não se maneja apenas mecanismos elétricos e hidráulicos na condução do guindaste senão valores sociais, que a atividade do guincheiro busca, ao gerir a atividade, cuidar da segurança dos colegas, da saúde, da vida.

Considerações Finais

A reestruturação produtiva no setor portuário viabilizou a abertura para a vinculação do ganho salarial do trabalhador avulso ao tipo de carga e à tonelagem movimentada em cada operação (busca-se trabalhos com menor esforço e maior produção) o que gera uma pressão por produtividade que atravessa as (micro)relações do cotidiano portuário. Os efeitos dessa pressão acirram a disputa na parede, de modo a elevar a competitividade na busca pelo engajamento no terno, o que também incide sobre o ritmo de trabalho do guincheiro, uma vez que ele é cobrado pela própria equipe a manter o nível de produtividade elevado e, também, por ele ser considerado peça central na movimentação de cargas que necessitam utilizar guindastes de bordo.

Nesta perspectiva, a própria qualidade das operações de estivagem pode ser colocada em questão, uma vez que o setor portuário está inserido em uma lógica produtiva de funcionamento na qual “o porto não pode parar” e de fato não para. Coloca-se a carga a bordo “a qualquer custo”, porém tal modo de organização do trabalho pode trazer conseqüências para a saúde e segurança do

guincheiro e demais trabalhadores da estiva, os quais, não raro, precisam sacrificar a própria saúde e colocar em risco a vida, para manutenção da produção.

O exercício da atividade quando pautado somente na experiência individual torna-se perigoso ao trabalhador, colocando sua segurança em risco. Como vimos, há no trabalho portuário a produção de saberes singulares que estão situados na atividade e são desenvolvidos coletivamente. Tais saberes não devem e não podem ser ignorados ou negados pela organização do trabalho, pois constituem um patrimônio histórico que auxilia no desenvolvimento da atividade e no cuidado com a vida no porto. A análise coletiva, a avaliação e compartilhamento destes saberes é um dos grandes desafios para quem trabalha. Ao mesmo tempo, são nesses saberes produzidos em aderência na atividade que o ofício mantém sua vitalidade.

Se por um lado é notável uma forte pressão por produtividade em torno do trabalho do guincheiro que pode trazer consequências para saúde e segurança no trabalho, por outro percebemos uma forte atuação coletiva evidenciada por conexões entre os trabalhadores no decorrer das operações com blocos de granito, marcada, principalmente, na relação entre o guincheiro e o portaló, que permite construir relações de confiança, sintonia e cuidado, imprescindíveis para a manutenção da segurança do terno e para o processo de estivagem. Tem-se, portanto, a produção de um corpo sensível que surge no trabalho do guincheiro como árbitro fundamental das escolhas que são realizadas. Evidenciou-se, ainda, uma atividade atravessada por um intenso entrosamento coletivo durante a operação que, pautado em uma relação de confiança e sintonia faz gestão dos problemas a bordo dos navios e cuida da vida e da saúde no trabalho portuário.

Embora não sejamos contra processos modernizadores que ampliem as possibilidades tecnológicas que potencializem a produção e o fluxo portuário, apostamos em uma reestruturação produtiva que leve em consideração a vida na estiva, os saberes desenvolvidos na atividade dos trabalhadores, sem os quais o porto, por mais “modernizado”, não pode funcionar sem colocar em risco os trabalhadores. Nesse sentido, modernizar, do ponto de vista da atividade, significa interferir nos processos de trabalho junto com os trabalhadores para compreendermos coletivamente as arbitragens realizadas, os debates de valores, a gestão das imprevisibilidades feitas pelos trabalhadores, pois são essas mobilizações que acontecem na atividade que tensionam/buscam produzir normas de saúde e segurança no trabalho portuário.

Referências Bibliográficas

- BARROS, M. E. B. Modos de gestão-produção de subjetividade. In: BARROS, M. E. B.; ABDALLA, M. *Mundo e sujeito: aspectos subjetivos da globalização*. Paulus, 2004.
- BENDASSOLI, F. P.; SOBOLL, L. A. P. *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.
- BOURGUIGNON, D. R.; BORGES, L. H. A reestruturação produtiva nos portos e suas implicações sobre acidentes de trabalho em estivadores do Espírito Santo. *Cadernos de saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v.14, n.1, p.63-80, 2006.
- BRASIL. *Manual do trabalho portuário e ementário*. – Brasília: MTE, SIT, 2001.
- CLOT, Y. *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.
- _____. *A função psicológica do trabalho*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- DEJOURS, C. *Trabalho Vivo: trabalho e emancipação*. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- DUC, M.; DURAFFOURG, J. O trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007. p.47-82.
- GOMES, R. S. *O trabalho no Programa Saúde da Família do ponto de vista da atividade: a potência, os dilemas e os riscos de ser responsável pela transformação do modelo assistencial*. 2009. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, 2009.
- MACHIN, R.; BASTOS, M. F. G. O Trabalho Portuário no Processo de Modernização. In: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (Org.). *Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização*. São Paulo: Fap-Unifesp, 2015.
- MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C.; MATOS, T. G. R.; FONTENELLE, M. F.; SANTOS, J. B. F. Análise do trabalho portuário: transformações decorrentes da modernização dos portos. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, v.15, n.3, p.309-321, 2015.

MORAES, T. D.; PINTO, F. M. O corpo nas atividades em trânsito: condutores profissionais e mobilização do *corpo-si*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.14, n. 2, p.279-294, 2011.

OGMO-ES. *Manual do Aluno: Curso de Operação de Guindaste de Bordo*. Vitória-ES: UCL, 2011.

OGMO-ES. *Histórico*. Disponível em: <http://www.ogmoes.com.br/>. Acesso em: 22 de nov. 2014.

ROCHA, H. C.; MORANDI, A. M. *Cafecultura e grande indústria: a transição no Espírito Santo 1955-1985*. 2ª. Ed. Vitória: Espírito Santo em Ação, 2012.

SANTOS, R. P. *Trabalhador portuário avulso do porto de Santos: relações entre trabalho e saúde*. 2009. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Santos/SP: Universidade Católica de Santos, 2009.

SCHWARTZ, Y. *Le Paradigme ergologique ou un métier de philosophie*. Toulouse, Octarès, 2000.

_____. Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007a. p.207-223.

_____. A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP). In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007b. p.151-166.

_____. A experiência é formadora? *Educação & Realidade*, v.35, n.1, p.35-48, jan./abr., 2010.

SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. Trabalho e uso de si. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007. p.191-206.

SILVA, M. D. C. *Relações de trabalho no cais do porto do Rio de Janeiro: Resistência e modernização*. Dissertação (Mestrado) – Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, 2007.

SIQUEIRA, M. P. S. *O Porto de Vitória: Expansão e modernização, 1950 – 1993*. Vitória-ES: CODESA, 1994.

Organização do Trabalho e Saúde do Trabalhador em perspectiva comparada: portos de Santos e Lisboa⁹

Maria de Fatima Ferreira Queiróz
Ricardo Lara
António Mariano

Neste capítulo analisam-se as transformações na organização do trabalho e o adoecimento dos trabalhadores nos portos de Lisboa (Portugal) e Santos (Brasil). Realiza-se um percurso histórico dos portos e, posteriormente, investiga-se de modo comparativo a situação de trabalho frente ao que se denomina de automação portuária.

O trabalho portuário, a partir do século XVI, foi desenvolvido por meio das grandes navegações europeias que tinham como principais objetivos as conquistas de novos territórios e, por conseguinte, a exploração de riquezas e movimentação de mercadorias. Os trabalhadores portuários entram em cena quando há carga nos portos a serem embarcadas e/ou desembarcadas. Este tipo específico de trabalho persiste nos tempos atuais, o que neste aspecto não difere de outras categorias de trabalhadores. A diferenciação de trabalho nos portos, em relação às outras categorias de trabalhadores, reside na configuração do próprio *labor portuário*, que, no caso, foi construído e organizado pelos próprios trabalhadores.

O trabalho nos portos, pelas próprias características, configurou-se no decorrer dos séculos como um trabalho ocasional. Falcones (2007), ao descrever a construção do templo Mariano de Santa Maria do Mar, a Catedral do Mar,

⁹ O capítulo é elaborado com base nas pesquisas: “Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil”, desenvolvido em 2015, com financiamento da Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo – Fapesp (Processo nº 2014/22654-5. Bolsa de Pós-Doutorado no Exterior-BPE) e “Processo de Modernização Portuária em Santos: implicações na saúde e no adoecimento dos trabalhadores”, desenvolvido no período 2008-2011, com financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq (Processo nº 473727/2008.0, Edital MTC/CNPq 14/2008).

em Barcelona no século XIV, refere-se ao trabalho dos portuários (carregadores, estivadores) quando:

[...] Aledis, como as demais mulheres de Barcelona, ia até a praia para comprar peixe [...] assim que via um navio Aledis olhava para a beira da praia, onde os barqueiros recolhiam ou descarregavam mercadorias [...] Aledis chegou a conhecer a rotina dos *baitaixos*¹⁰: quando não descarregam algum navio transportavam pedra para Santa Maria [...] (FALCONES, 2007, p.233).

O trabalho nos portos é também relatado pelo italiano Ramazzini no livro “As Doenças dos Trabalhadores” em sua primeira edição datada de 1700. No capítulo XXXIV sobre a *Doença dos Carregadores*, o autor escreve que:

[...] nas cidades populosas, principalmente nas marítimas, como Veneza, pela grande afluência de homens chegados de diversos pontos e pelo acúmulo de mercadorias, vê-se imensa multidão de carregadores que são indispensáveis para retirar-se mercadorias aos navios ou leva-las aos mesmos [...] (RAMAZZINI, 2000, p.181).

No final do século XIX e início do século XX inicia-se a estruturação do trabalho nos portos com domínio dos trabalhadores. No decorrer do século XX e no pós-guerra, o trabalho portuário manteve a sua característica de trabalho ocasional, com exigências manuais, ou mesmo corporal com baixa mecanização para a movimentação de carga. A estruturação do trabalho ocasional foi uma perspectiva vantajosa para o capitalismo à época, pois só demandava trabalhadores se houvesse carga a manusear e o ganho por empreitada era liquidado no dia da realização do trabalho sem ter, portanto, compromissos trabalhistas e sociais

10 Os *bastaixos* eram na Barcelona medieval os descarregadores do porto, responsáveis pelo carregamento e descarregamento das mercadorias dos navios mercantes que chegavam a cidade. Na época eram chamados também de “*macips de ribeira*”, devido a condição escrava que possuíam. No século XIV a profissão passa a ser exercida por homens livres que se agrupavam entorno de uma confraria. A confraria além de organizar o trabalho de seus membros com seus recursos, também se dedicava a reunir esforços para garantir assistência às viúvas dos *bastaixos* e àqueles que já se encontravam em idade avançada para realizar o trabalho.

com os portuários. As relações de trabalho estabeleciam-se somente no período de 8 horas (ou 6 horas) de trabalho, tempo em que os trabalhadores se engajavam nos respectivos trabalhos portuários. A quantidade de homens necessários à realização do trabalho era negociada através das associações de classe/sindicatos com os donos da carga, que geralmente eram representados pelas agências de navegação, ou com os próprios donos dos navios. Esta organização do mercado de trabalho dos portuários ficou conhecida como *closed shop*, ou seja, os trabalhadores eram selecionados para o trabalho pelos próprios representantes, em locais designados para tal finalidade, dia após dia, semana após semana. A organização da rotina do trabalhador portuário e o pagamento do soldo a receber por empreitada eram realizados pelos representantes da categoria, no caso, os sindicatos. Teixeira da Silva (2003) denomina essa condição de trabalho como “operários sem patrão”, pois organizam seu próprio mercado de trabalho numa acirrada disputa com os patrões.

O tipo de organização adotado pelos trabalhadores portuários marcou historicamente a construção das relações de trabalho nos portos mundiais. Segundo Ibartz (2011), o encontro diário permitia conversas, trocas de ideias e convívio cotidiano. Segundo o mesmo autor, a escalação para o trabalho se estruturou como local de assembleias, fortalecendo uma rede social diária que aproximou esses trabalhadores. Estudos da história dos portos de Lisboa e de Santos apresentam características próximas, principalmente no que diz respeito aos fortes laços de amizade entre os trabalhadores, em que as relações vão para além dos portos e chegam à vida cotidiana e familiar. Assim, o domínio do mercado de trabalho pelos trabalhadores marcou o trabalho portuário do mesmo modo que fortaleceu e possibilitou os laços de solidariedade. A própria natureza do trabalho com carga pesada e suspensa exigiu a cooperação entre os trabalhadores, desencadeando em muitos casos o companheirismo.

Portanto, é a partir da exploração dos resultados gerados pelas pesquisas nos portos de Santos e de Lisboa que se objetiva compreender a natureza do *labor portuário* e analisar como se configurou a organização do trabalho pelos trabalhadores, bases estas elementares, para a compreensão da “modernização portuária”.

O Porto de Lisboa e o Porto de Santos

Os dois portos guardam relações enraizadas no processo de colonização do Brasil pelos portugueses. Neste sentido o porto de Lisboa é naturalmente um porto mais antigo, do tempo dos Fenícios, século XXII a.C. (PORTO DE LISBOA, 2016).

Matos menciona que:

[...] são de fato, os povos semitas, precisamente os Fenícios, chegados a pouco e pouco das costas hoje tão conturbadas do Líbano e Palestina, a quem cabe a primazia do domínio dos mares, ligando sequentemente o estuário do Tejo ao fio animado da história mediterrânica [...] (MATOS, 2008, p.57)

As trocas comerciais e o porto de Lisboa vem se constituindo e transformando ao longo do tempo, enquanto o porto brasileiro tem sua origem no início do comércio de Portugal com a sua colônia a partir de 1532. O incentivo ao crescimento do porto de Santos data de 1808 quando D. João VI decreta a abertura dos portos brasileiros às nações amigas. Um fato histórico que aproxima o porto de Santos e o porto de Lisboa são as datas de efetivação das ações de estruturação dos portos organizados, pois em Lisboa a inauguração das grandes obras no porto ocorreu em 31 de outubro de 1887, por D. Luís I (PORTO DE LISBOA, 2016) e as primeiras pedras do cais no porto de Santos foram assentadas em 1892 (PORTO DE SANTOS, 2016). Pode-se assim analisar que os dois portos se caracterizam como organizados em período histórico com diferença de cinco anos, o que permite imputar ao porto de Santos um crescimento rápido considerando ser um porto de 124 anos¹¹. Compõe o quadro de relações destes portos a intensa transação comercial entre Portugal e Brasil no período colonial, que permaneceu após a independência em 1822. O movimento de ciclos de produtos importados exigia trabalho intenso no porto de Lisboa. O Ciclo do Ouro foi desenvolvido com Guiné e Moçambique, de 1486 a 1522, e com Brasil de 1647 a 1820. O “Pau

11 É reconhecido o porto de Santos como tal a partir de 1892.

Brasil” foi igualmente importado entre 1647 e 1820. O Ciclo do Diamante brasileiro percorreu todo o século XVI. O açúcar também figurou como importante produto de 1600 a 1770. Os ciclos comerciais tanto favoreceram o crescimento da movimentação do porto de Lisboa como do porto de Santos. Os dois portos também apresentam uma caracterização em comum, ambos são *landlordport*¹².

O porto de Lisboa, em 2015, apresentava 17 terminais portuários que movimentavam cargas diversas entre grânéis alimentares, grânéis líquidos, carga solta, contêineres. Os últimos são movimentados nos seus dois maiores terminais: o Terminal de Contentores de Alcântara e o Terminal de Contentores de Santa Apolónia. Integra ainda Terminais de Cruzeiros e de Recreio. O porto de Santos, por sua vez, é considerado o maior porto da América Latina. Conta com aproximadamente 45 terminais que movimentam graneis sólidos e líquidos, veículos, celulose, carga solta e contêineres. A movimentação de contêineres é realizada em cinco terminais portuários.

Em relação à movimentação de carga, o porto de Lisboa, em 2015, apresentou um total de 11.582.223 toneladas. A movimentação de contêineres alcançou no mesmo ano os valores de 320.608 unidades, correspondentes a 481.289 TEUs e 4.919.395 toneladas. No porto de Santos, no mesmo ano, a movimentação total de carga foi da ordem de 119.931.880 toneladas. Em relação à movimentação de contêineres, os valores foram de 2.453.881 unidades equivalentes a 3.779.999 TEUs e 41.196.385 toneladas.

As dimensões e movimentações em toneladas apresentadas para os dois portos indicam movimentação no porto de Santos aproximadamente 10,3 vezes maior do que no porto de Lisboa. A movimentação de contêineres no porto de Santos representa 34,4% do total movimentado, enquanto no porto de Lisboa é de 42,5% do total da movimentação de carga.

12 Por *landlordport*, Oliveira (2006) entende que o Estado é o responsável pela infraestrutura, os terminais são arrendados as iniciativas privadas, que deve investir em equipamentos, manutenção e operação das cargas, ou seja, a superestrutura.

Outro fator que aproxima os dois portos é a composição da força de trabalho do porto brasileiro que teve, entre fins do século XIX e início do século XX, fortes influências portuguesa e espanhola. Pereira e Frutuoso (2006) apontam que os imigrantes portugueses em Santos representavam a principal corrente imigratória neste período. Aguiar et al. (2006) argumentam que o Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos sofreu grande influência estrangeira na sua constituição e trajetória de lutas e reivindicações. Portugueses e espanhóis formavam a estiva em Santos, com a marca da liderança dos espanhóis. Dos 39.802 estrangeiros residentes em Santos, pelo censo de 1913, 8.343 (33%) eram espanhóis.

No livro “Ventos do Mar”, Gitahy apresenta relatos da greve de 1889 no porto de Santos:

[...] as informações que se conservaram sobre a greve são poucas. Parece que [...] só em dezembro vai ocorrer um conflito bastante violento no Porto. De São Paulo são enviadas 40 praças para “conter os revoltosos grevistas que não só não trabalhavam como tenazmente se opunham a que companheiros seus não solidários voltassem aos labores”. Os trabalhadores teriam atirado dois ao mar e ferido um terceiro, avariando diversas peças do navio *Setêmbria*. Os ânimos só se teriam acalmado e os operários voltado ao trabalho com a intervenção dos cônsules portugueses e espanhol, o que sugere a importância do contingente operário destas nacionalidades no Porto [...] (GITAHY, 1992, p.78).

Os trabalhadores imigrantes do porto de Santos traziam ao Brasil os conhecimentos e práticas históricas do movimento de classe europeu¹³. A história da classe trabalhadora portuária santista não só passou por laços de familiaridade no trabalho, como também foi construída com a imigração de trabalhadores oriundos da Europa.

13 De acordo com Gitahy (1992, p.77), em 1888 entraram 92.086 imigrantes no Estado de São Paulo.

Outra semelhança entre os dois portos diz respeito ao processo de transformação portuária. Com o advento da reestruturação produtiva o trabalho nos portos sofre alterações. Amparado pelo novo modelo de desenvolvimento neoliberal, desenvolve-se a política pública setorial de privatizações dos bens de serviços públicos, entre eles as organizações portuárias (PEREZ, MORENO, 2008). Sob o controle administrativo do Estado ocorrem as concessões à terceiros, chamadas operadoras portuárias (em Lisboa são denominados “operadores portuários”), para exploração dos portos (movimentação de carga, uso do cais público etc.). Esse processo torna-se uma prática em vários portos do mundo, incluindo os portos de Lisboa e de Santos. A normatização da investida do capital nos portos, com a regulação pelo Estado, toma forma com as promulgações de leis que garantem a proposta neoliberal para o setor portuário. No Brasil, a normatização ocorre com a promulgação da Lei n.º 8.630 (1993), denominada Lei de Modernização dos Portos, e em Portugal, referente à normatização, é sancionado o Decreto-Lei n.º 280 (1993), Regime Jurídico do Trabalho Portuário, posteriormente alterado pela Lei n.º 3 (2013), conhecida como Lei dos Portos. A Lei brasileira e o Decreto português foram publicados em 1993, período em que também ocorre a promulgação de Leis semelhantes nos países Latino-Americanos¹⁴. Portanto, em 1993, ocorre a estruturação dos dois portos para um modelo de exploração privatizada e regulada pelo Estado. O quadro 1 apresenta algumas características dos dois portos, com destaque para as relações de trabalho.

14 No Chile, a efetivação legal da chamada modernização aconteceu em 1990, seguido do Uruguai em 1992, Equador, Argentina e Brasil em 1993. (Perez, Moreno, 2008).

Quadro 1 - Principais características dos Portos de Lisboa (2015) e Santos (2011). Estivadores e Trabalhadores Portuários Avulsos-TPA.

Características	Porto de Santos	Porto de Lisboa
Caracterização dos Portos		
Inauguração do Porto Organizado obras nos cais	1892	1887
Tipo de Administração Portuária	Landlordport	Landlordport
Leis de normatização do projeto neoliberal	Lei 8.630/93 (Lei de Modernização dos Portos).	Decreto-Lei 280/93 (Regime Jurídico do Trabalho Portuário).
Tipo de contrato de trabalho	Registrados e Cadastrados no OGMO (Avulsos) e Efetivos (Vinculados) às operadoras portuárias (os vinculados são em maior parte cadastrados no OGMO).	Remanescentes de 1993, Contrato sem termo e temporário (AETPL) e Efetivos das operadoras portuárias
Plano de carreira	Não tem plano de carreira, tem funções a exercer que oferecem maior ou menor salário	Possuem plano de carreira com 8 categorias e 7 níveis (Contrato Coletivo de Trabalho)
Número de trabalhadores	Trabalhadores Portuários Avulsos - (OGMO) aproximadamente 4.430 na ativa (2010).	Na AETPL (Associação de Empresas de Estiva do Porto de Lisboa) e nos Terminais Portuários, somavam-se 317 estivadores (2015)*.

*O porto de Lisboa contava com 317 estivadores no momento da pesquisa. Destes 275 eram trabalhadores do quadro permanente das Empresas de Estiva (ligadas ao operador portuário) e à AETPL) e 42 estivadores encontravam-se no sistema de trabalho eventual (precários).

Os Trabalhadores dos Portos de Santos e Lisboa

Os estudos sobre o trabalho portuário e suas transformações são recentes tanto em Portugal como no Brasil, sendo que neste último se apresentam mais estudos. Destacam-se os conhecimentos elaborados sobre logística, tecnologia e processos de informatização dos portos, temáticas que respondem às necessidades do capital, principalmente no que diz respeito a produtividade e competitividade tão exigidas dos portos.

Em Portugal, até ao século XV, pouco se sabe acerca do trabalho portuário, devido a, por um lado, os portos portugueses só terem auferido posição de destaque no período áureo dos “Descobrimentos” e, por conseguinte, a longínqua época do seu desenvolvimento comercial (FARIA; MONTEIRO, 1989, p.17) e, por outro lado, a lacuna de conhecimentos que cabe à escassez de estudos históricos sobre esta classe de trabalhadores em Portugal. Ressalta-se que os estudos sobre o trabalho portuário, antes do século XV, e mesmo posterior a este período, apresentam limitações qualitativas e quantitativas na maioria dos portos ao redor do mundo.

No Brasil tem-se desenvolvido estudos históricos sobre o movimento sindical portuário, a exploração dos trabalhadores nos portos, além de pesquisas que abordam os determinantes de adoecimento dos trabalhadores. A pesquisadora Ingrid Sarti (1981) define o trabalho portuário “como a arrumação e retirada das mercadorias no convés e porões dos navios, como também, pelo trabalho na faixa do cais”. Afirma ainda que “a atividade portuária é marcada pela diversidade em função do tipo de carga a ser transportada, acarretando a inserções bastante distintas na composição da força de trabalho necessária para sua execução”.

Os trabalhadores dos portos de Santos e Lisboa possuem diferenças que vão desde suas origens como trabalhadores até à organização sindical. No início do século XX, os trabalhadores organizavam-se em categorias distintas em Lisboa e em Santos, prevalecendo a divisão do trabalho entre trabalhadores do cais e do navio. A divisão do trabalho também determinava a categorização dos trabalhadores que fundavam seus sindicatos concernentes com os tipos de trabalho.

Em Portugal, do início do século XX até 1957, de acordo com Alves (1996, p.86-88), existiam o Sindicato dos Estivadores, o Sindicato dos Conferentes Marítimos, o Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego, o Sindicato dos Carregadores e Descarregadores de Mar e Terra, e o Sindicato dos Descarregadores do Porto de Lisboa¹⁵, cujos profissionais eram designados por Loiças¹⁶. Alves aponta ainda que no ano de 1957 são extintos os Sindicatos dos Descarregadores de Mar e Terra e o Sindicato dos “Loiças”. Os descarregadores foram integrados no Sindicato do Tráfego e os loiças no Sindicato dos Estivadores, acabando a distinção entre serviços nos entrepostos e fora destes (cais livre). Constituiu-se, portanto, três sindicatos no porto de Lisboa: Sindicato dos Conferentes Marítimos, Sindicatos dos Estivadores e Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego. A estruturação dos três sindicatos guarda relação com o tipo de trabalho. As transformações no trabalho começaram a ocorrer a partir de 1979. De acordo com o relato do Presidente do Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro Sul de Portugal¹⁷:

[...] no final de 1979 introduziu-se uma grande alteração na forma de sermos contratualizados, e foi a partir de 1 de janeiro de 1980, que entrou em funcionamento um órgão regulador dessa colocação de mão de obra [...] o Sindicato coordenava este trabalho mas, no início de 80, o sistema transformou-se completamente, portanto, estes três sindicatos, que até a altura, eram chamados sindicatos constituíram juntamente com o Governo e as Associações Patronais, uma

15 O Sindicato dos Estivadores compreendia os executantes do trabalho a bordo de navios e de embarcações; Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego agrupava os profissionais cuja atividade se desenrolava nos entrepostos, armazéns e recintos vedados da Administração do Porto; Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra abrangia os trabalhadores com funções mistas de carga e descarga, tanto a bordo como em terra e o Sindicato dos Descarregadores do Porto de Lisboa.

16 Os Loiças se ocupavam exclusivamente das descargas de graneis a bordo de navios. Trabalhadores em navios que não atracavam no cais. A mercadoria era desembarcada e carregada ao largo através de barcaças (o cais em Lisboa é denominado Muralha, pelos trabalhadores)

17 O relato citado foi com base em entrevista concedida pelo então Presidente do Sindicato, António Mariano, para a pesquisa “Trabalho e Saúde dos Trabalhadores Portuários de Lisboa: estudo comparativo com o Porto de Santos-Brasil”, desenvolvida em 2015 como pesquisa de pós-doutorado junto à Universidade Nova de Lisboa.

entidade que se chamava Centro Coordenador do Trabalho Portuário de Lisboa, não sei a legislação específica sobre isso, passa a ser CCTPL, portanto havia Centro Coordenador do Trabalho Portuário de Lisboa, no caso de Lisboa, Centro Coordenador do Trabalho Portuário de Setúbal, enfim [...]

Trata-se de um marco importante, pois contempla as transformações na organização do trabalho, com a criação do Centro Coordenador do Trabalho Portuário de Lisboa, acompanhado da progressiva redução do número dos trabalhadores necessários para cada operação, redução em grande parte explicada pela introdução dos contêineres e da retirada do *closed shop*, ou seja, o domínio dos trabalhadores sobre seu trabalho. Observa-se que estas mudanças ocorrem a partir de 1980, antecedendo a promulgação do Decreto-Lei do Regime Jurídico do Trabalho Portuário e a criação da AETPL-Associação Empresas de Trabalho Portuário do Porto de Lisboa.

Posteriormente, em 1998, ocorre um avanço na organização dos trabalhadores configurado pela unificação dos três sindicatos existentes no porto de Lisboa. A criação de um sindicato local único desconstruiu a representação da separação do trabalho entre o cais e o navio, apresentando assim um passo em direção à instalação do processo de polivalência dos trabalhadores. Estes passaram a ser recrutados para trabalhar em todas as funções e tarefas necessárias à movimentação de cargas e, conseqüentemente, fortaleceram-se num único sindicato¹⁸.

18 A polivalência apenas se aplicava aos trabalhadores recrutados após o processo de licenciamentos de 1993

No porto de Santos também ocorreu a retirada *do closed shop*, só que neste porto os trabalhadores permanecem divididos em oito sindicatos¹⁹, condição que enfraquece a organização dos trabalhadores, diante das reduções no número de portuários e o processo de negociação coletiva.

A representação dos trabalhadores portuários no porto de Lisboa, na atualidade, é composta por estivadores, trabalhadores do tráfego e conferentes marítimos, os quais, no conjunto, se denominam de estivadores. No porto de Santos, a força de trabalho avulsa é composta por estivadores, trabalhadores da capatazia, vigilantes de embarcações, conferentes de carga, trabalhadores do bloco e consertadores de carga, profissões contempladas na Lei 8.630, e mantidas na Lei 12.815, como específicas do trabalho portuário. O quadro 2 apresenta as características dos trabalhadores e a estruturação dos sindicatos nos dois portos.

19 Os oito sindicatos atuantes no porto organizado de Santos são: Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão, Sindicato dos Conferentes de Carga, Descarga e Capatazia do Porto de Santos, Sindicato dos Vigias Portuários do Estado de São Paulo, Sindicato dos Consertadores de Carga e Descarga nos Portos do Estado de São Paulo, Sindicato dos Operários e Trabalhadores Portuários em Geral nas Administrações dos Portos e Terminais Privativos e Retroportos do Est. de São Paulo, Sindicato dos Operadores em Aparelhos Guindastescos, Empilhadeiras, Máquinas e Equipamentos Transportadores de Carga dos Portos e Terminais Marítimos e Fluviais do Estado de São Paulo, Sindicato dos Trabalhadores Administrativos em Capatazia, nos Terminais Privativos e Retroportuários e na Administração em Geral dos Serviços Portuários do Estado de São Paulo, Sindicato dos Trabalhadores de Bloco dos Portos de Santos, São Vicente, Guarujá, Cubatão e São Sebastião. Fonte: OGMO-Santos [internet], disponível em <http://www97.ogmo-santos.com.br/index.php/55-2/>, Acesso em 13 de mar. De 2017.

Quadro 2- Principais características dos Estivadores e TPA dos Portos de Lisboa (2015) e Santos (2011)

Características	Porto de Santos (2011)*	Porto de Lisboa (2016)**
Caracterização dos Trabalhadores e Representação Sindical		
Nacionalidade dos Trabalhadores	No passado - Brasileiros (maioria Ex-Escravos), Portugueses e Espanhóis Na atualidade – 99,8% Brasileiros	No passado - Portugueses e Espanhóis Na atualidade- 99,1% Portugueses
Faixa etária	46,6% de 41 a 50 anos	8,6% de 40 a 50 anos
Etnia	55,2% negra, 43,0% branca e 0,7% indígena e amarela	100,0% branca
Grau de Instrução	17,2% - Fundamental Incompleto e Completo 33,3% - Ensino Médio Completo 15,0% - Ensino Superior Completo	25,9% - (Ensino Básico) Fundamental Incompleto e Completo 45,5% Ensino Secundário (Ensino Médio) Completo 1,8% - Ensino Superior Completo
Estado Civil	56,5 % - Casados 16,6% - Solteiros 12,4% - União Estável	48,2 % - Casados 27,9% - Solteiros 17,8% - União Estável (de Fato)
Moradia	78,4% - com Casa Própria	74,1% - com Casa Própria
Pessoas na Residência	79,0% - 1 a 4 pessoas na casa	93,7% - 1 a 4 pessoas na casa
Tempo de Trabalho no Porto	59,7%- 5 a 20 anos 11,7%- 35 a 45 anos	76,8%- 5 a 20 anos 8,0%- 35 a 38 anos
Renda salarial mensal líquida individual***	<560 reais – 0,7% 560 a 2800 reais – 57,4% 2.801 a 5.600 reais – 30,5 % 5.601 a 11.200 reais – 6,4% > 11.200 reais – 0,9%	<1.000 euros – 21,4% 1.000 a 2000 euros – 57,4% 2.001 a 3.000 euros – 11,6% > 3.000 – 2,7%

Continua

Continuação

Características	Porto de Santos (2011)*	Porto de Lisboa (2016)**
Caracterização dos Trabalhadores e Representação Sindical		
Jornada de Trabalho	6 horas, dependência da seleção para o trabalho e a demanda de navios no cais	8 horas diárias, 40 horas semanais, com horas extras (suplementares) nos dias úteis e/ou no final de semana de acordo com a demanda de navios no cais
Sindicatos	08 Sindicatos	Sindicato Unificado – Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Trafego, Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal
Ano de Fundação do Sindicato dos Estivadores	1930****	1910
Estrutura Sindical	Filiados nas Centrais Sindicais CUT, CTB, Força Sindical	Autônomo, não filiado em Centrais Sindicais

*Pesquisa desenvolvida em 2009-2010, com amostra de 453 trabalhadores portuários avulsos do porto de Santos (total de 4.430 na ativa no momento da pesquisa).

** Pesquisa desenvolvida em 2015, com amostra de 112 estivadores do porto de Lisboa (total de 317 no momento da pesquisa).

*** A pesquisa utilizou os valores do salário mínimo à época, 2010, (560 reais para o Estado de São Paulo) para os trabalhadores do porto de Santos e valores em euros para os trabalhadores do porto de Lisboa, 2015.

****De acordo com Gonçalves (1995), p.74. Aguiar; Junqueira e Freddo (2006), apud Carla Dieguez (2016, p.31), descreve que em 1930 seria fundado o Centro dos Estivadores de Santos, posteriormente denominado Sindicato dos Estivadores de Santos.

A origem da força de trabalho portuária difere nos dois portos com a expressiva representação da etnia negra (52,2%) no trabalho do porto de Santos. A permanência dos negros no porto tem relação com a história da escravidão e os caminhos que levaram os negros aos portos de Santos, Rio de Janeiro e Salvador. De acordo com Arantes (2005), os negros, desde os tempos da escravidão, encontraram no porto um ambiente propício ao trabalho. A autora relata que o serviço, por ser dinamizado principalmente através

da mão de obra avulsa, fazia do porto um lugar privilegiado aos escravos de ganho²⁰. Após a abolição os negros continuaram dominando o cenário do cais apesar das constantes levas de imigrantes que chegavam ao Brasil. Tanto que, segundo Arantes (2005), a zona portuária do Rio de Janeiro ficou conhecida posteriormente pela bibliografia de *Pequena África*.

No porto de Santos, o trabalho ocasional ofereceu aos negros libertos uma opção de trabalho para subsistência, partindo-se da premissa de que os ex-escravos estavam aptos para o trabalho manual, pesado, desgastante, e considerado desqualificado de acordo com o raciocínio dos capitalistas.

A formação do contingente de trabalhadores do porto de Lisboa difere da brasileira. O porto de Lisboa teve outra conformação com a presença de espanhóis vindo das terras de Orense e outros municípios da Galiza, os portugueses das províncias e os lisboetas que vagueavam pela zona ribeirinha junto aos locais de descarga de peixe. De acordo com Alves (1996), eram homens vindos de várias localidades do país e da própria Lisboa. O autor relata que os homens que trabalhavam no cais e nos navios eram carvoeiros ou vendedores de carvão, moços de fretes, pescadores artesanais, Alcochetanos²¹ que vinham a Lisboa vender erva do campo cheirosa (alecrim) ou para se empregarem na Central de Energia do Tejo no descarregamento de carvão dos navios para a companhia elétrica. Dos trabalhadores que vinham da província, muitos eram originários da zona da Pampilhosa da Serra, no centro do país, da zona de Arganil, Góis e Lousã (Distrito de Coimbra), Tondela (Viseu) e Mação (Beira Baixa). Eram trabalhadores de regiões do interior do país, habituados à produção rural e comprometidos com as difíceis lidas da agricultura. Talvez por estas características conseguiam

20 Durães (2006), apud Silva (1997 p.68), relata a natureza e significado do escravo de ganho: “Pressionados por dificuldades financeiras, um número crescente de senhores, em Salvador, recorre ao expediente de colocar seus escravos ‘ao ganho’, isto é, permitir-lhes vender suas artes ou serviços para terceiros. Boa parte desses ganhos era passado para os senhores. Mas era uma forma de exploração que oferecia ao escravo maior liberdade de movimento e iniciativa, permitindo a muitos(...) o estabelecimento dos laços sociais necessários à compra da própria liberdade”.

21 Alcochetanos eram habitantes de Alcochete, uma vila na reserva natural do Tejo na margem sul do rio pertencente ao distrito de Setúbal. Fonte: <http://www.guiadacidade.pt/pt/poi-alcochete-14761>. Acesso em 14 de outubro de 2015.

suportar o carregamento de pesadas mercadorias, pois já estavam acostumados ao penoso trabalho de aragem, semeio da terra e colheitas pesadas que exigiam jornadas de longa duração.

Compreende-se assim que o trabalho no porto, tanto em Santos como em Lisboa, só era suportado pelos trabalhadores habituados a lidar com o duro trabalho rural, ou escravo, para além de também se apresentar como um trabalho desqualificado, semelhante em todos os portos. Mesmo após a independência das colônias portuguesas e a imigração de negros vindos de Cabo Verde, Moçambique e Angola, o trabalho portuário no porto de Lisboa manteve-se com característica étnica branca e na atualidade com predomínio quase total dos trabalhadores portugueses.

A configuração etária dos trabalhadores apresenta uma geração mais nova no porto lisboeta do que no porto santista. Os dois portos sofreram, a partir de 1989 (Portugal) e 1993 (Brasil), incentivo à aposentadoria, denominada “reforma antecipada” em Lisboa. Em Portugal os trabalhadores portuários aderiram à reforma antecipada e muitos trabalhadores saíram do porto, restando, em alguns portos, um quadro mínimo de trabalhadores. Em Santos foi ensaiado o processo de aposentadoria voluntária com a Lei 8.630, mas ainda não se efetivou, 24 anos depois da Lei. O que ocorreu em Santos – e no Brasil em geral – foi a retirada da aposentadoria especial²².

Quanto à estrutura sindical, os estivadores de Lisboa incorporaram características da estrutura dos sindicatos dos portos espanhóis, preservando a autonomia da classe de trabalhadores portuários. Em Santos os trabalhadores mantiveram a estrutura sindical tutelada pelo Estado, adotada no Brasil desde a Era Vargas (1930-1945), uma estrutura sindical corporativista que, segundo Steinmetz (2008, p.248) “impossibilitou a autonomia das classes trabalhadoras impedindo-as de se constituírem e desenvolverem como sujeitos coletivos plenos”.

22 A normatização da aposentadoria especial menciona que o trabalhador que desenvolveu funções em ambientes considerados perigosos ou nocivos à saúde pode se aposentar com 15, 20 ou 25 anos de contribuição – ou seja, com menos tempo em comparação à aposentadoria comum. Essa é a regra da aposentadoria especial: exigência de comprovação à exposição contínua e ininterrupta, durante a jornada de trabalho, aos riscos e aos agentes nocivos. Para os trabalhadores portuários brasileiros, antes da lei 8.630 (1993), a aposentadoria especial era considerada de forma automática sem necessidades de comprovação do tipo de função em ambiente de trabalho.

As Transformações na Organização do Trabalho Portuário em Santos e Lisboa

Os trabalhadores portuários desenvolveram as suas atividades num modelo próximo à cooperação simples. Geriam seu próprio trabalho, mas mantinham hierarquias na execução das tarefas. No porto de Santos a responsabilidade sobre a execução e organização do trabalho recaía sobre a função de mestre, que atuou e atua como “regulador” do trabalho. Entre os trabalhadores, o mestre era quem selecionava para o trabalho, conhecia o saber fazer da atividade (era formador) e controlava a ação dos trabalhadores. Em sua função de controle, por exemplo, não permitia o trabalhador alcoolizado fazer parte da sua equipe de trabalho no cais ou no navio, pois nessa condição poderia colocar em risco a vida dos colegas da “lida diária”. O mestre detinha a autoridade na seleção para o trabalho e, além de distribuir as tarefas entre os trabalhadores, tinha autoridade delegada e reconhecida pelo grupo de trabalhadores.

A função de mestre no porto representava um homólogo da figura do capataz, da chefia nas fábricas. O que diferenciava o trabalho portuário do industrial é que no porto o controle do trabalho estava “nas mãos” dos trabalhadores e não dos patrões. Assim o mestre era respeitado por todos nas atitudes, pois representava os próprios trabalhadores e pertencia à classe trabalhadora. Todos os trabalhadores com mais tempo de trabalho e conhecedores das habilidades necessárias às execuções das tarefas podiam exercer a atividade de mestre em forma de “rodízio de mestria”, assim as oportunidades eram de certa forma iguais, estrutura que não se construiu no domínio do trabalho industrial. No trabalho industrial a chefia é escolhida pelos patrões como garantia da execução do trabalho com o objetivo da produtividade e do lucro.

Todavia, a função de mestre é aqui utilizada como um exemplo da estruturação do trabalho e oferece mediações sobre as mudanças no trabalho portuário que afetaram a antiga estrutura de domínio dos trabalhadores. Na atualidade, a função de mestre permanece no porto de Santos, porém em outra conformação do trabalho, com domínio restrito de ação nesta função.

A configuração do trabalho centrado no domínio dos trabalhadores perdura até ao ano de 1990 quando se decretam as novas condições de organização

do trabalho com a implementação de leis específicas que garantem a privatização e (des)estruturação do trabalho.

Em Portugal, conforme descrito, as transformações acontecem a partir do final de 1979. Em janeiro de 1980 é criado o CCTPL - Centro Coordenador do Trabalho Portuário de Lisboa - e as normatizações são efetivadas em 1993, tanto para o porto de Santos, como para o porto de Lisboa com a Lei 8.630 e o Decreto-Lei 280, respectivamente. Com a legislação são criados órgãos gestores da força de trabalho nos portos, completando o projeto de retirada do trabalho das mãos dos trabalhadores e, por conseguinte, enfraquecendo os sindicatos.

Anos mais tarde (por volta de 1995) em Lisboa é criada a AETPL - Associação Empresa de Trabalho Portuário de Lisboa - com procedimentos legais garantidos pelo Decreto-Lei 280, Capítulo III, Art 8º, 9º e 10º. No porto de Santos é criado, em conformidade com a Lei 8.630, o Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO - Santos. Tais organizações constituem-se num *pool* de operadoras portuárias que passam a controlar a requisição de trabalhadores. O OGMO representa a interferência do capital na organização dos trabalhadores, pois retira-lhes o domínio sobre a seleção para o trabalho. OGMO, em Santos, e AETPL, em Portugal, são os representantes das operadoras portuárias no domínio do trabalho nos dois portos, embora com características diferentes. Em Santos o OGMO desenvolve uma atuação de maior abrangência do que a AETPL em Lisboa. O OGMO gerencia grande contingente de Trabalhadores Portuários Avulsos. Além de gerenciamento dos avulsos também gerencia os vinculados, pois em tese todo trabalhador deve ter registro ou cadastro no OGMO para poder ser vinculado a uma operadora portuária. Dessa forma, o OGMO tem os números de quantos permanecem na condição de avulsos e quantos estão com cadastro ou registro “suspenso” por estar em regime de vinculados.

Em Lisboa, a AETPL tem sua ação dividida com os terminais portuários, com contratação diferente de Santos, sendo que 42,8% dos estivadores em 2015 encontravam-se contratados pela AETPL - 31,3% pelos terminais portuários - e ainda 25,9% permaneciam como trabalhadores eventuais (precários). As formas de contratação são abordadas mais à frente neste capítulo.

As transformações na gestão e organização do trabalho foram fundamentadas não só pela reestruturação do capital e pelo processo de internacionalização da economia, mas por uma construção histórica na mudança tecnológica dos meios de trabalho nos portos, principalmente com a entrada em cena da nova embalagem de transporte representada pelo contêiner. O contêiner transformou profundamente o modo de trabalho dos portuários. A embalagem metálica surge nos portos a partir de 1960, sendo intensificada a sua utilização a partir de meados de 1980. No porto de Santos, os primeiros desembarques de contêiner datam de 1965²³ enquanto no porto de Lisboa ocorram por volta de 1970. A primeira máquina (grua pórtico) instalada para movimentar contêineres no porto de Lisboa foi a *Magnun I* no terminal de contêineres da Sotagus. Do trabalho manual com sacarias pesadas, carregadas às costas, passa-se ao trabalho com novos equipamentos e maquinários de grande porte, que são manejados para embarcar e desembarcar contêineres. Não se deve ancorar no engano de que com a entrada do contêiner os trabalhos manuais e pesados foram retirados do cenário portuário. Aliviou-se (com o contêiner) a carga física dos trabalhadores, mas não se eliminou. A carga física também se transformou, pois o trabalho com os contêineres exigem esforço físico, não da mesma natureza do antigo trabalho portuário. No processo de modernização dos portos, a nova tecnologia é estruturada em convivência com o modelo de organização dos trabalhadores, de forma ainda não regulada até meados de 1993. Porém, é neste cenário que se firma o papel das leis que normatizaram o trabalho a favor da gestão do capital.

As alterações propostas aos portos na nova fase de trocas comerciais globalizadas incluíram a redução do número de trabalhadores, o total domínio da organização do trabalho, a desestruturação da organização sindical e a limitação da participação dos sindicatos como representantes dos trabalhadores, com objetivos de flexibilidade do trabalho, aumento da produtividade e competi-

23 Os dois primeiros contêineres desembarcaram em Santos em meados de 1965, trazidos para testes pela empresa estadunidense Moore McCormack Lines, Inc., em seu navio Mormacdawn: foram os primeiros movimentados em um porto sulamericano. Os contêineres continham carga embarcada em New York. (*Novo Milênio: História e evolução dos contêineres no Brasil e no mundo*. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/porto/conteinm.htm>. Acessado em 15 de março de 2017).

vidade no mercado. Queiróz e Geraldo (2015, p.33) afirmam que “o trabalho varia enormemente em função da inserção da tecnologia, mas as relações de produção pelo mundo revelam uma considerável persistência das antigas formas de organização de trabalho entre os portos”. A afirmativa é válida para as particularidades do trabalho no porto de Santos. A organização de contratação gerida pelo OGMO não inovou na estrutura de gestão e distribuição da força de trabalho. A forma de distribuir o trabalho entre os trabalhadores é a mesma de cem anos atrás elaborada pelos próprios trabalhadores, ou seja, uma grande roda dividida em turmas de trabalho permite que os trabalhadores portuários avulsos percorram todo o porto se colocando em todos os tipos de trabalho existentes. Cada turma de trabalhadores permanece, por dois dias do mês, num determinado cais e realiza rodízio até cumprir todos os postos de trabalho, de acordo com a disponibilidade de navios atracados para carga e/ou descarga. Configura-se ainda a turma de mestria que também rodizia ao longo do cais do porto de Santos.

No porto de Santos a tomada de trabalho “cantada” sofre inovações pois os trabalhadores passam a ser chamados e escalados eletronicamente. Embora a escalação eletrônica seja um fato, os trabalhadores continuam comparecendo em um local próprio de escalação para o trabalho que denominam de “parede”, o que remete para a compreensão de que a escalação eletrônica não é ainda total. O modelo eletrônico foi efetivado também no porto de Lisboa, substituindo o “contar o trabalho”, para os trabalhadores da AETPL e para os Eventuais, com diferenciação na recepção da chamada pelo trabalhador, que não mais comparece em um local específico, pois agora recebe a escalação (escalamento em Lisboa) para o trabalho em seus celulares (telemóveis em Portugal) ou computadores.

A antiga forma de contratação dos trabalhadores em Santos e Lisboa era estabelecida como trabalho de contrato a termo, ao dia, ao turno, um trabalho ocasional. Em Santos, esse tipo de contrato, que ainda perdura, é denominado de trabalho avulso e em Lisboa conhecido como trabalho eventual (ou precário). Nesses casos, os trabalhadores não estabelecem vínculos contratuais por tempo indeterminado com as Agências de Navegação, com os donos da carga, com as empresas de estiva/operadoras portuárias ou com os terminais portuários.

As mudanças na contratação para o trabalho no porto de Lisboa aconteceram antes da constituição da AETPL, pois os trabalhadores portuários já optavam por contratação a tempo indeterminado (sem termo) e progressivamente uma parte dos trabalhadores encontravam-se neste modelo de contrato. O sindicato desenvolveu importante ação neste período garantindo o plano de carreira dos trabalhadores portuários e a faixa de ganhos de acordo com o nível na carreira. Desde modo, o trabalho a tempo indeterminado alcançou um valor equilibrado e diferenciado do trabalho eventual, que apresentou baixa remuneração em relação ao contrato por tempo indeterminado. Na atualidade, os estivadores portugueses aderiram ao contrato por tempo indeterminado com as empresas portuárias, mas continuam existindo três formas de contratação para o trabalho no porto de Lisboa: o trabalho por tempo indeterminado (denominado “sem termo” em Lisboa) com as empresas de estiva (terminais portuários), com a AETPL e o trabalho ocasional (a termo) realizado pelos eventuais²⁴ (ou precários) da AETPL e os trabalhadores com vínculo na AETPL e os ocasionais, dos quadros da AETPL, trabalham de acordo com as necessidades suplementares de trabalhadores por parte das empresas de estiva, em determinadas tarefas.

As formas de contratação diferenciadas no porto de Lisboa geram conflitos entre os trabalhadores, uma vez que estabelecem a competitividade entre trabalhadores, mesmo que estes não percebam quão subjetivo se torna o processo de um porto moderno. Os trabalhadores com vínculo na AETPL assumem “as piores” tarefas do cotidiano portuário. Quando os terminais portuários contratam os trabalhadores, empregam sua lógica organizacional de incentivo à competitividade e desqualificação de determinados trabalhos considerados “não nobres”. Os trabalhadores contratados pelos terminais portuários tendem a considerar-se melhores do que os trabalhadores com contratos diferentes dos

24 Os eventuais (precários) em Lisboa tem semelhanças com o TPA do porto de Santos. As duas formas de contratação diferem no que tange a seguridade social no trabalho. Ao TPA é garantido o mesmo regime de contratação pela Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT Brasileira, ou seja, no momento que o TPA se engaja no trabalho ele tem direito a receber o 13º salário, o Fundo de Garantia-FGTS, um terço de férias, assim como tem deveres de contribuir com a Previdência Social-INSS. Todos os acréscimos e descontos estão incluídos em sua folha diária de pagamento. Os precários da AETPL não auferem estes direitos legais do trabalho.

seus e negam-se a fazer determinadas tarefas. Trata-se de uma linha tênue na percepção dos trabalhadores. Por outro lado, os terminais portuários reforçam tal comportamento uma vez que não delegam aos trabalhadores da AETPL os trabalhos mais qualificados, chamados “nobres”, que demandam maior responsabilidade. Os trabalhos mais qualificados estão relacionados com o uso de tecnologia. Trata-se de uma organização amparada num círculo vicioso. As empresas não delegam o “trabalho nobre” aos trabalhadores da AETPL, nem aos eventuais, e os trabalhadores contratados negam-se a executar os trabalhos piores. Os operadores portuários necessitam da qualificação da força de trabalho e, por conseguinte, de trabalhadores que se ajustem à ideologia capitalista. A formação e qualificação dos trabalhadores são entraves no porto em modernização. A seleção para a qualificação depende do grau de comprometimento do trabalhador com o objetivo e missão da empresa. A AETPL não oferece, ou oferece de forma limitada, a formação e qualificação aos trabalhadores sob seu contrato. Assim os trabalhadores não se encontram aptos a determinadas tarefas do “novo” porto, com nova tecnologia e trabalho com carga containerizada. Outro entendimento passa pelos trabalhadores contratados das operadoras portuárias que se habilitam a novos maquinários e equipamentos, como é o caso do portêiner, e encontram-se exauridos pelo trabalho diário e negam-se a realizar determinados trabalhos, como é o caso da peação e despeação de contêineres²⁵, um dos piores trabalhos, tanto no porto de Lisboa como no de Santos.

No porto de Santos os trabalhadores, garantidos inicialmente pela Lei 8.630 (1993), revogada posteriormente pela Lei 12.815 (2013), continuaram avulsos (em trabalho ocasional). Porém, a Lei, em seu Artigo 40, definiu a possibilidade de contratação dos trabalhadores por tempo indeterminado pelas operadoras portuárias, prescrevendo que primeiro a oferta do trabalho seja primeiro do trabalhador portuário avulso. No Artigo 44 consta que *“é facultada aos titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização, a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção*

25 A peação refere-se afixação do contêiner no convés e uns aos outros para o transporte seguro por mar. Despeação é o ato de soltar as fixações dos contêineres quando o navio se encontra em descarregamento

ou acordo coletivo de trabalho”. Nas possibilidades de interpretação própria dos gestores do capital, a questão de primeiramente oferecer trabalho aos trabalhadores avulsos não gerou o efeito previsto, pois trabalhadores fora do sistema portuário, e sem experiência equiparável aos trabalhadores que construíram o saber no trabalho, são contratados para as vagas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Estabelece-se, portanto, uma oposição entre os trabalhadores avulsos e os vinculados às operadoras portuárias. Entende-se que, com base no Artigo 44, as negociações sindicais, valendo-se dos acordos coletivos de trabalho, conseguem firmar uma distribuição da contratação em 50%, ou seja, os dois tipos de contratos atuam no desenvolvimento do trabalho nos navios e no cais. As fragilidades das leis somadas à voracidade dos gestores do capital caminham para o não respeito pelo acordo de distribuição igualitária do trabalho, o que pesa para o conjunto de trabalhadores avulsos os quais, em determinados terminais, não são requisitados para o trabalho e as operadoras desenvolvem a movimentação de carga com trabalhadores vinculados. Isso evidencia que derrotas parciais dos trabalhadores frente ao capital se têm estabelecido sucessivamente no porto de Santos.

A Organização do Trabalho e a Saúde do Trabalhador Portuário

O trabalho intensifica-se e sofre precarização para responder às novas exigências produtivas. A organização do trabalho é o regente da ação do capital, pois confere forma aos movimentos e caminhos da produção e do lucro ao implementar as regras/linhas de como fazer o trabalho, como saber do trabalho, qual o nível de saber “permitido” aos trabalhadores, como punir o trabalhador quando este não se comporta dentro dos padrões de interesse da empresa, como controlar a produção e o trabalhador que produz, como gerir o trabalho, como e quando premiar o trabalhador e com que interesse esse prêmio acontece. Entende-se, portanto, que a organização do trabalho é um “pilar” que garante a exploração da força de trabalho e a (re)produção do capital.

Os caminhos adotados nos planejamentos do trabalho propõem a flexibilização da produção, mas não se incumbem de flexibilizar as relações de trabalho

que no cotidiano dos trabalhadores podem gerar sofrimento devido à maior rigidez no controle, menor autonomia de decisão, na maioria das vezes com total falta de autonomia e intensificação do trabalho. Além disso, de acordo com Rosso (2008, p.23), “há pelo menos 200 anos prevalece a hipótese de que as mudanças tecnológicas que acontecem de tempos em tempos, além de substituir o trabalho, que é sua implicação primeira, também contribuem para aumentar o grau da intensidade”.

O modelo de desenvolvimento econômico apoia-se em aspectos da desarticulação da organização sindical, em novas formas de contratação do trabalho, na deterioração das condições reais de trabalho, bem como na redução do quantitativo de trabalhadores. O processo de modernização/privatização dos portos portugueses e brasileiros tem incorporado estes pressupostos. O novo modelo de gestão implementado apresenta mudanças na organização do trabalho nos portos de Lisboa e de Santos.

Ao estabelecer determinada estrutura de organização do trabalho, os gestores podem expor os trabalhadores a fatores determinantes de adoecimento, principalmente pela forma como o trabalho é planejado, executado e avaliado. A implementação das novas formas de planejamento/gestão do trabalho, nos portos, assenta na introdução de novas tecnologias no desembarque e embarque de cargas, na aceleração do ritmo de produção, na intensificação do trabalho, na redução do número de trabalhadores nos ternos (denominado “equipa” em Lisboa), na exigência de maior qualificação dos trabalhadores com regimes distintos de contratação para o trabalho, no caso, trabalhadores precários convivendo com trabalhadores efetivos.

O processo de modernização é estruturado na lógica da eficiência, eficácia e lucro, com aumento do volume de exportações e redução do tempo de permanência do navio no cais. Esta nova realidade da produção e do trabalho, que exige um novo saber técnico do trabalhador, guarda proximidade com o pensamento de Taylor, referente à fragmentação do trabalho e à desqualificação do trabalhador.

De acordo com Sennett,

A maquinaria e o projeto industrial podiam ser imensamente complicados em uma grande empresa, mas não havia necessidade de os trabalhadores compreenderem essa complexidade, que quanto menos fossem 'distraídos' pela impressão do projeto todo, mais eficientemente se ateriam a seus próprios serviços (SENNETT, 2009, p.45).

Com essa premissa os trabalhadores portuários sofrem com a falta de investimento na formação e qualificação para o trabalho por parte das operadoras portuárias e sem a participação em decisões de maior complexidade.

Os trabalhadores portuários de Lisboa e Santos reconhecem alguns fatores da organização do trabalho que atuam como determinantes de adoecimento. A organização do trabalho e a percepção do trabalhador sobre a nova configuração portuária foi abordada nas pesquisas nos dois portos.

Nas pesquisas não se pretendeu uma análise organizacional de implementação de processos logísticos, de gerenciamento do trabalho em seu aspecto macro/micro ou da administração no interior das operadoras portuárias. A pesquisa deteve-se em conhecer a organização do trabalho a partir da vivência dos trabalhadores e da observação da realização do trabalho real, sob a concepção da modernização portuária. Os reflexos no trabalho, nas atitudes, nas regras e nas normas, coerentes com a organização do trabalho implementada, foi a base para o entendimento do cotidiano de transformações que recaem sobre os trabalhadores portuários santistas e lisboetas. Questões tais como a autonomia, as pausas, o controle no trabalho, a tensão no trabalho, a comunicação entre colegas e gerentes, os conflitos de mando (relação com chefias), o número de trabalhadores no porto e no terno/equipa foram abordadas. O quadro 3 apresenta o entendimento da organização do trabalho na percepção dos trabalhadores portuários de Lisboa e de Santos.

Quadro 3- Distribuição da percentagem de respostas dos trabalhadores portuários, segundo as questões relativas à Organização do Trabalho, nos portos de Lisboa (2015) e Santos (2010).

Aspectos da Organização do Trabalho	Porto de Lisboa		Porto de Santos	
	Sim	Não	Sim	Não
Considera que o nº de trabalhadores existente hoje no porto está dentro do necessário para realizar as operações portuárias com segurança?	16,1%	83,9%	50,6%	49,2%
Nº de trabalhadores por equipe (terno) é suficiente para a execução do trabalho?	18,8%	81,2%	54,1%	45,3%
Acha que há conflito entre os membros da equipe (terno)?	60,7%	39,3%	61,4%	38,4%
Pode trocar de turma/equipa* quando quiser?	32,2%	67,8%	16,8%	82,8%
Existem conflitos na relação entre a empresa AETPL(Lisboa)/OGMO (Santos) e o Sindicato?	93,8%	6,2%	77,5%	22,3%
Há possibilidades de troca de informação sobre o trabalho da equipe (do terno/da equipa) entre os colegas durante o turno?	96,4%	3,6%	94,0%	5,3%
Considera que seu tempo de trabalho é suficiente para execução da tarefa (faina)?	76,9%	24,1%	89,8%	9,7%
Existem exigências rígidas de controle (por parte do coordenador, superintendente-Lisboa), (supervisor, mestre, contra-mestre-Santos)?	87,5%	12,5%	61,4%	38,2%
Em caso de qualquer situação imprevista que exija uma decisão imediata, tem autonomia de decisão?	72,3%	27,7%	65,1%	34,4%
Repete turno (Lisboa), Jornada (Santos) de trabalho?	98,2%	1,8%	86,5%	13,5%
Vive frequentemente situações de tensão no trabalho?	71,4%	28,6%	74,6%	25,2%
Sente-se seguro no trabalho (sem riscos à sua saúde)?	12,5%	87,5%	24,1%	75,2%
As instruções, informações sobre o trabalho/tarefa são passadas de forma clara?	75,9%	24,1%	79,2%	20,3%

Continua

Organização do Trabalho e Saúde do Trabalhador em perspectiva comparada:
portos de Santos e Lisboa

Continuação

Aspectos da Organização do Trabalho	Porto de Lisboa		Porto de Santos	
	Sim	Não	Sim	Não
Acha que sua atividade lhe oferece garantias de ter trabalho?	56,3%	43,7%	40,6%	58,7%
Seu trabalho requer que você aprenda coisas novas?	81,3%	18,7%	83,7%	16,3%
Tem autonomia para parar quando necessita (pausa)?	51,8%	48,2%	58,1%	41,5%
Tem pausa para a alimentação?	97,3%	2,7%	38,4%	60,5%
Se tem pausa para alimentação, considera a pausa suficiente para se alimentar, recompor-se e prosseguir nas atividades de trabalho?	75,0%	25,0%	31,8%	65,3%

* Em Portugal “turma” é denominada “equipa”

Os indicadores da organização do trabalho nos dois portos apontam diferenças em alguns aspectos de acordo com a percepção dos trabalhadores portuários. As diferenças têm relação com as formas de estruturação atuais nos portos, já apontadas acima.

Observa-se que, de acordo com o quadro 3, a troca de turno apresenta maior possibilidade em Lisboa (32,2% de respostas positivas) do que em Santos (16,8% de respostas positivas). A troca de informação entre os trabalhadores tem semelhança nos dois portos. Trocar informações sobre a carga, a tarefa, a forma de operação eficiente para embarque e desembarque permeou o trabalho portuário. A informação funciona como proteção dos trabalhadores, pois a dimensão e o peso da carga em trabalho são condições que colocam os trabalhadores em vulnerabilidade.

Os portuários de Lisboa e Santos concordam que as instruções/informações sobre o trabalho são passadas de forma clara com percentual de 79,2% e 75,9%, respectivamente. É destacado que o trabalho nos dois portos requer que os trabalhadores aprendam “coisas novas”. Na atualidade do trabalho portuário esta é uma condição essencial para se enfrentar o acelerado processo de introdução da moderna tecnologia nos portos.

Destacam-se alguns aspectos no intuito de aprofundar semelhanças e diferenças no trabalho no porto de Santos e no porto de Lisboa.

O Número de Trabalhadores no Porto e na Equipe (Terno)

Na compreensão dos estivadores, 83,9% apontam que o número de trabalhadores hoje no porto de Lisboa não está dentro do necessário para realizar operações com segurança. O mesmo não ocorre para o porto de Santos, no qual as considerações sobre a questão se encontram divididas no ano de 2010. Talvez no momento atual (2017), a consideração dos trabalhadores sobre o problema possa apresentar variações, pois o porto tem-se transformado num curto espaço de tempo. O número de trabalhadores necessários e a realização do trabalho com segurança no porto estão relacionados com o investimento das operadoras portuárias em seu quadro de trabalhadores. Analisar as demandas/requisições de trabalho e dimensionar corretamente o número de trabalhadores necessários deve ser uma prática das operadoras. O número deficiente de trabalhadores é um problema no porto de Lisboa, que conta com sete terminais operando e o contingente de 274 trabalhadores efetivos (operadoras portuárias e AETPL) e 42 eventuais. Por exemplo, o Terminal do Barreiro conta apenas com quatro trabalhadores efetivos. Um grande terminal como o Terminal de Contentores de Alcântara apresenta 52 trabalhadores efetivos no seu quadro e tem movimentação intensa de carga containerizada, recebendo navios de grande porte. Em 2015, o terminal movimentou 207.317 TEU, um valor que significa um crescimento de 5,6% face a 2014 (PORTO DE LISBOA, 2017).

A prática em escalar trabalhadores, tanto efetivos como eventuais da AETPL, nos momentos de maior demanda de trabalho não soluciona a intensificação do trabalho no porto de Lisboa. O volume de trabalho aumenta e os trabalhadores continuam a trabalhar com contingente reduzido. Os estivadores reivindicam que as empresas de estiva devem contratar todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho sem termo, ou seja, como efetivo. Coloca-se a necessidade de mais trabalhadores na peção/despeção de contêineres e uma melhor adequação da logística de contêiner, principalmente no trabalho no *trailer*²⁶, que necessita de mais homens para uma melhor divisão do tempo

26 O *trailer* é um caminhão construído especificamente para carregamento de contêineres.

de trabalho, além da coexistência de sistemas modernos e antigos no mesmo ambiente portuário, o que exige trabalhadores para várias tarefas. A polivalência exigida dos estivadores não garante a realização das atividades. E ressalta-se ainda a questão do investimento deficiente das operadoras portuárias na formação dos estivadores.

A investida do capital nos portos recai sobre a redução do número de trabalhadores. A redução absoluta do número de trabalhadores contou ainda com a própria modernização tecnológica, que reduziu/eliminou determinadas profissões, como é o caso do consertador de carga, do trabalhador do bloco e do vigia de embarcações no porto de Santos. A containerização afetou sobremaneira a oferta de trabalho para um contingente de 4.430 trabalhadores portuários avulsos na ativa no porto de Santos, em 2010. Mesmo com esta condição, os TPA consideram que o número de trabalhadores no terno é suficiente para a execução do trabalho com um percentual de 54,1%.

Em posição diferente dos TPA, os estivadores de Lisboa reconhecem que necessitam de mais trabalhadores na equipa de 81,2% das respostas. Ocorrem modificações concomitantes nos portos estudados as quais podem concorrer para a interpretação dos trabalhadores sobre a necessidade do contingente humano no trabalho. Conforme já citado, a redução dos trabalhadores no porto de Lisboa tem início nos licenciamentos/reformas ocorridos em 1989 e 1993. O momento foi de esvaziamento do porto e de forma não planejada. O discurso dos trabalhadores, coletados durante as entrevistas qualitativas, apontam essas questões:

[...]eu não consigo perceber todos os processos de afastamentos que existiram no porto de Lisboa, eu não encontro nenhuma forma lógica para eles terem acontecido. Mas, como neste país as coisas não acontecem de uma forma lógica, não consigo perceber, porque de fato nas duas vezes que houve processo de afastamento de pessoas aqui, as pessoas afastaram-se, porque, pronto, as pessoas viam o seu interesse [...] as pessoas, optaram e em 89, 90 houve um processo de afastamentos, e as pessoas que viram que era benéfico afastar – afastaram-se. Logo nesta altura ficou a faltar gente. Em 1993 acontece precisamente o mesmo. E a conclusão que eu tiro hoje, passados estes

anos todos, é que isto não foi feito de uma forma programada e racional. Porque, por exemplo, faria sentido, afastar pessoas que pelo desenvolvimento tecnológico que estaria a acontecer, não se adaptassem, pronto, por diversas razões. Amanhã pode vir uma inovação tecnológica qualquer à qual eu não me adapto e eu estarei a mais, isto fazia sentido. Mas, não faz sentido, não fazer uma reciclagem às pessoas, para elas, poderem continuar a desenvolver o seu trabalho. O único objetivo que eu vejo nestes processos que ocorreram, única e simplesmente foi sucessivos governos terem a vontade de afastar pessoas, com alguma estabilidade em que estavam, pessoas que tinham salários, claro, já com alguma dimensão. Ao afastar estas pessoas, permitiria aos operadores terem ganhos porque iam contratar pessoas muito mais baratas, e não importava os conhecimentos que eram necessários ter ou não. Esta é a razão, a única razão lógica que eu vejo [...] e foi quase urgente. Eu recordo perfeitamente, por exemplo, a empresa onde eu trabalho tinha um determinado número de manobreadores de pórtilho que são aqueles que, pronto, não quero menosprezar ninguém, nem fazer depreciação de ninguém, mas de fato o operador de pórtilho é aquele que ao fio ao cabo, cuida do ritmo da movimentação dos contentores²⁷ e de doze de repente ficou com dois, porque dez aderiram a este processo. É impossível uma empresa que precisa de grueiros de repente ser confrontada com dois, e os dois estavam com baixa por doença, ou seja, ficou com zero. Não houve, não há uma razão lógica, há não ser, estar a afastar pessoas com determinado vínculo, com uma determinada estabilidade, com salário agradável [...] e o intuito foi só perder mais à frente, vir com pessoas mais novas sim, mas também com salários substancialmente mais baixos [...]. (Discurso de um estivador entrevistado).

O que se depreende dessa situação é que o trabalhador está a trabalhar intensamente e as horas suplementares (extras) são empregadas em grande escala. Os trabalhadores reconhecem o reduzido número de trabalhadores no porto, de maneira geral, como também no trabalho de forma específica, e isso dificulta a realização do trabalho com a segurança necessária no ambiente portuário.

²⁷ Em Portugal o contêiner tem a denominação de contentor, aqui mantido pela conservação da fala original dos trabalhadores.

Os Conflitos de mando

A hierarquia nas relações de trabalho apresenta-se imbuída de autoritarismo. No cotidiano dos trabalhadores esta contradição ganha visibilidade, principalmente diante da situação de mudanças na organização do trabalho, nos direitos conquistados pelos trabalhadores e nas representações sindicais. Relações pouco amistosas, tanto entre os Sindicatos de Lisboa e a AETPL como dos Sindicatos Santistas com o OGMO-Santos são esperadas. As empresas de estiva são associações representativas dos operadores portuários, portanto são representantes “legítimas” do capital, e a relação em si representa um conflito. Os estivadores e TPA reconhecem que conflitos existem num percentual de 93,8% (Lisboa) e 77,5% (Santos).

Os estivadores lisboetas conquistaram o direito, incluído num protocolo de acordo, a terem um diretor sindical na administração da AETPL. Entretanto, essa representação sindical ocorreu entre os anos de 1998 e 2013. A atuação do diretor sindical na AETPL proporcionou uma relação estreita entre as partes no período referido, mas, porém, esta participação não aconteceu nos últimos sete anos. Acredita-se assim que não ocorre na atualidade uma relação amistosa, tendo como referência a resposta dos estivadores. Em Santos, a situação dos trabalhadores frente ao OGMO, no que se refere a relação de conflito, tem as suas raízes na própria estruturação do OGMO regida pela lei 8.630 e mantida pela Lei 12.815. A estrutura do OGMO contempla o Conselho de Administração, o Conselho de Supervisão e a Comissão Paritária. A representação dos trabalhadores é contemplada no Conselho de Supervisão pela Portaria 252, de 6 de dezembro de 2013, ou seja, 20 anos após a promulgação da Lei da “Modernização Portuária” em 1993. É indicado um membro titular e um suplente para o referido Conselho e esta indicação é realizada pelos sindicatos das categorias de trabalhadores avulsos do porto de Santos. Ressalta-se que a participação nas comissões não garante a intervenção dos trabalhadores sobre a organização do trabalho, pois os Órgãos Gestores de Mão de Obra continuam sendo uma associação de operadores portuários que administra o trabalho. Nos dois portos, conflitos são apontados, com mais frequência em Lisboa do que em Santos. A

análise pode contemplar tanto a efetividade da participação dos trabalhadores nas instâncias destas instituições como na capacidade de representatividade e combatividade dos trabalhadores no porto. Um sindicato mais combativo pode enfrentar com maior ou menor força as contradições entre capital e trabalho e, assim, protagonizar maior ou menor conflito.

As investigações abordaram *a existência de conflitos na relação entre a AETPL/OGMO e os Sindicatos, e conflitos entre membros da equipe/terno*. Estas são as esferas do trabalho nas quais os conflitos podem estar presentes e ser observáveis como tais, pois alguns conflitos no trabalho não se apresentam emergentes ou de visível detecção.

Dentre os trabalhadores entrevistados, 60,7% (Lisboa) e 61,4% (Santos) reconhecem a existência de conflitos de mando entre os membros da equipe/terno. Estes conflitos podem ter raiz na relação conflituosa existente desde a época em que os sindicatos geriam a requisição da mão de obra. Mas estes eram conflitos entre os próprios trabalhadores, sem serem gerados por força externa empregada pelo capital, por exemplo o incentivo à competitividade e a sedução sobre os trabalhadores. Na fala dos estivadores de Lisboa, em entrevista qualitativa, esta situação pode ser observada:

[...] a nossa hierarquia topo é o superintendente. O superintendente é aquele que nos escala, é ele que nos põe nos melhores serviços, nos piores serviços, é aquele que nos dá as folgas, é aquele que nos dá as trocas de turno, é aquele que nos dá o rebuçado ou que nos dá o chocolate amargo [...] (do discurso coletivo dos estivadores).

O superintendente implementa as diretrizes da operadora portuária, mas com determinação do modelo de competição endossada pelo neoliberalismo. A “sedução” é um artifício com o qual o capital constringe o trabalhador. Promove-se uma “rede de intrigas” inevitável relacionada com o perfil de gestão exigido pelas operadoras portuárias às chefias imediatas. As seduções também apostam no caminho de formar um trabalhador comprometido com a ideologia do projeto neoliberal, ou seja, estreitar o vínculo de “colaboradores” para com o capital. As promessas de subir na carreira, ser preferido para o turno

suplementar, fazer cursos para trabalhar nos pódicos, são alguns dos fortes argumentos (artifícios) utilizados pelas chefias para promover a competitividade entre os trabalhadores. Assim, conflitos existem e os trabalhadores percebem e sentem a sua existência. Transformar as relações de mando e o perfil das chefias é uma forma de evitar tais constrangimentos aos trabalhadores.

Controle sobre o trabalho, autonomia e pausas no trabalho

O controle sobre o trabalho e a autonomia no trabalho foram pesquisados segundo três questões: a) *exigências rígidas de controle (por parte do coordenador e superintendente em Lisboa ou do supervisor, mestre e contramestre em Santos); b) autonomia de decisão em situação imprevista e; c) autonomia para pausar quando deseja ou necessita.*

A exigência de controle rígido é apontada como existente por 87,5% dos estivadores entrevistados no porto de Lisboa e por 61,4% dos TPA no porto de Santos. Na percepção dos trabalhadores a existência de controle rígido sobre o seu trabalho tem percentual maior para Lisboa do que para Santos. No porto de Santos, os mestres e contramestres são parte da antiga estrutura do trabalho portuário quando os trabalhadores tinham o controle da organização do trabalho. Os TPA rodiziam na função de mestre, o que influencia o comportamento, pois ora estão sob ordens ora ditam as ordens de trabalho. Assim, a rigidez pode ser menor e o diálogo talvez seja uma premissa importante na gestão do trabalho para o TPA. Por outro lado, 275 estivadores do porto de Lisboa estão com vínculo de trabalho efetivo, sob o controle direto e diário das operadoras portuárias, com a constante pressão e intensificação do trabalho. A organização do trabalho nos moldes do neoliberalismo delega importante papel ao superintendente.

A existência de *autonomia de decisão no trabalho para situações imprevistas (que necessite tomada de decisão)* foi apontada por 72,3% dos estivadores lisboetas e 65,1% dos santistas, que referem ter este certo domínio e liberdade de ação sobre o seu trabalho. Já a existência de *autonomia para pausar quando necessita* apresenta um percentual de 51,8%(Lisboa) e 58,1% (Santos) para respostas positivas na amostra total de estivadores e TPA.

No porto de Lisboa a jornada de trabalho dos estivadores é de 8 horas diárias, das 8h às 17h, 40 horas semanais, caso estejam colocados ao 1º turno, e de 6 horas diárias, das 17h às 24h, 30 horas semanais, caso estejam colocados ao 2º turno. Tanto a AETPL (*pool* de estivadores) como as maiores empresas de estiva que exploram terminais de contêineres colocam seus trabalhadores em grupos de trabalho que rodam entre estes dois turnos enquanto as restantes empresas de estiva mantêm todos os trabalhadores fixos ao 1º turno. No porto de Lisboa os estivadores colocados no 1º têm uma hora de pausa para o almoço (das 12 horas às 13 horas) e, no caso de se encontrarem a trabalhar no 2º turno têm uma hora de pausa para o jantar (20 horas às 21 horas). No porto de Santos a jornada é de seis horas e o TPA se emprega de acordo com a disponibilização do trabalho, além de respeitar o rodízio de trabalhadores. O TPA tem geralmente 15 minutos de pausa para o descanso e/ou alimentação. Em um cais do porto os locais de trabalho não são próximos, as distâncias são dimensionadas pelo local de trabalho em um navio de grande porte e armazenamento de carga, que por sua vez também são de grandes dimensões. Neste contexto, estabelecer 15 minutos de pausa parece não ter finalidade para alimentação, no máximo pode oferecer um breve descanso e sem sair do local de trabalho. Apesar de não se configurar um “processo contínuo de produção”, em Lisboa esta forma de trabalho ocorre diante da demanda dos navios e do trabalho, onde se desenvolve o trabalho suplementar (horas extras). O trabalho suplementar é uma condição que flui naturalmente no porto de Lisboa. Trabalha-se aos sábados, domingos e feriados para começar, continuar ou terminar o carregamento ou descarregamento de navios. Os trabalhadores dos dois portos indicam que repetem turno (Lisboa) e jornada (Santos). A repetição ou antecipação de turno, em Lisboa, tem caráter de horas suplementares porque são realizadas depois da jornada formal de oito horas de trabalho, ou antes da jornada formal de seis horas. Em Santos a jornada de trabalho é de seis horas e a própria legislação permite repetir jornada desde que se faça um intervalo de 11 horas entre as jornadas, mas muitas vezes a pausa não ocorre e o trabalhador repete jornada trabalhando por 12/18 horas consecutivas. O TPA afirma repetir jornada com percentual de 98,2% das respostas e o estivador de Lisboa refere que repete turno com 86,5% das afirmações positivas.

Pausas formais fora destes horários indicados não são implementadas nos portos em estudo. Em alguns terminais de Lisboa existe revezamento de tarefas. Os estivadores trabalham duas horas num tipo de atividade e depois assumem outra atividade também por duas horas. Os trabalhadores se substituem nas complexas atividades. O rodízio pode ser determinado pelo terminal portuário ou estabelecido informalmente pelos trabalhadores. No momento da troca de atividade ocorre uma pausa (in)formal e benéfica para o descanso físico e mental dos estivadores. Esta conformação do trabalho caracteriza ainda a multifuncionalidade.

Os trabalhadores responderam à questão se *“considera que estas pausas são suficientes para se alimentar, se recompor e prosseguir nas atividades de trabalho”*. Os estivadores portugueses reconhecem em um percentual 75% que o tempo de pausa é suficiente, contra 31,8% dos trabalhadores santistas, que consideram o tempo de pausa suficiente.

Sofrer tensões e estar seguro no trabalho

Nos processos de trabalho podem ocorrer situações que geram tensões e inseguranças para os trabalhadores. Com as modernizações estas condições podem ser mais frequentes. Foi, então, perguntado aos trabalhadores *“se eles vivem frequentemente tensão no trabalho”* e *“se sentem seguros no trabalho (sem risco à saúde)”*. Em relação a sentir tensão no trabalho os estivadores respondem afirmativamente com uma porcentagem de 71,4%(Lisboa) e 74,6%(Santos).

A tensão no trabalho é gerada pela forma como o trabalho está organizado. As constantes pressões para finalização de navios, a exigência de ritmo acelerado no embarque e desembarque de cargas, o incentivo à competição entre estivadores, a “promessa” de prêmios no trabalho são fatores determinantes de tensões e podem ocasionar adoecimentos. A percepção dos trabalhadores sobre a existência de tensão no trabalho é semelhante nos dois portos estudados. O constante trabalho com cargas de grandes dimensões, pesadas e suspensas, com riscos à saúde, são questões cotidianamente presentes no trabalho portuário. No entendimento dos trabalhadores, 87,5% dos portugueses e 74,2% dos santistas não se sentem seguro no trabalho. As más condições de maquinários e

equipamentos são outros fatores que não permitem uma condição saudável e segura no porto português. No porto de Santos, em alguns terminais, os maquinários e equipamentos são novos, mas a gestão do trabalho, e a exigência de produção são fatores que atuam sobre a falta de segurança e colocam os trabalhadores vulneráveis em relação à proteção da sua saúde.

As situações que causam tensões no trabalho foram pesquisadas e os trabalhadores portugueses apontam algumas das situações:

[...] Pressão quase permanente para executar ou pedir para executar tarefas na movimentação das cargas, ser obrigatório atingir médias de movimentos por hora; às vezes no meio da noite trabalha-se no meio de contentores sem iluminação o que provoca insegurança; necessidade de acabar serviço antes do final do tempo; operador de pórtico e de transtainer em que é necessário estar com atenção em todos os momentos da operação; quando os navios têm certa pressão para sair ou para começar nova carga ou descarga; em situação de atraso para o trabalho independentemente do motivo; em caso de querer parar as funções por necessitar de descanso ou porventura não poder desempenhar funções atuais; pressões laborais por parte do chefe de turno; situações de pressão são diárias e constantes; pressão para o serviço terminar o mais rápido possível, quando opero com máquinas em que a carga é instável, ruído contínuo, quando a relação de trabalho se deteriora; efetivar operações complicadas sem o tempo necessário, desprezando a segurança; falta de condição do aparelho ;falta de confiança na operação; carregamento de mercadoria em espaço restrito; pressão para aumentar o ritmo de trabalho; obrigação de fazer trabalho suplementar, trabalhar ao fim de semana, falta de pessoal [...].(discurso dos estivadores entrevistados)

Os Agravos à saúde dos Trabalhadores do Porto de Santos e do Porto de Lisboa

O processo de trabalho sob a organização rígida e dirigida pelos gestores acarreta no adoecimento dos trabalhadores. A situação de saúde é agravada pelo não acompanhamento, por parte dos gestores, da realização do trabalho e de suas reais condições. Tanto no porto de Santos quanto no porto de Lisboa a

situação de adoecimento, segundo indicação dos trabalhadores, é preocupante. O quadro 4 apresenta as indicações de adoecimento²⁸.

Quadro 4- Distribuição da percentagem de respostas dos trabalhadores portuários, segundo as questões relativas aos Acidentes de Trabalho, à Fadiga e aos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, nos portos de Lisboa (2015) e Santos (2010).

Acometimentos na Saúde dos Trabalhadores	Porto de Lisboa		Porto de Santos	
	Sim	Não	Sim	Não
Acidentes de Trabalho	89,3%	10,7%	47,0%	53,0%
Doenças Relacionadas ao Trabalho*	21,4%	78,6	22,1%	77,9%
Fadiga Generalizada	41,1%	58,9%	18,4%	81,6%
Fadiga Crônica (dentre os fatigados)	17,9%	82,1	18,8%	81,2%
Lombalgia	79,5%	20,5%	63,2%	37,7%
Região Cervical	74,1%	25,9%	43,0%	57,0%
Ombros	39,3%	60,7%	42,4%	57,6%
Joelhos	52,7%	47,3%	40,2%	58,8%

* Em Portugal as Doenças Relacionadas ao Trabalho são reconhecidas como Doenças Profissionais.

As respostas dos trabalhadores sobre seu adoecimento, conforme os agravos estudados, apontam para que os trabalhadores do porto de Lisboa se encontram em condições de maior vulnerabilidade do que os trabalhadores do porto de Santos, ou seja, mais sujeitos ao adoecimento. Mas, em consideração à doença relacionada ao trabalho, os índices são tecnicamente idênticos. As doenças relacionadas ao trabalho enfrentam, tanto em Portugal quanto no Brasil, a problemática do reconhecimento por parte das Instituições da Seguridade Social e do *staff* da medicina do trabalho das empresas. E, por outro lado, o trabalhador resiste em reconhecer que está adoecendo no trabalho.

28 Utilizou-se a Escala de Fadiga de Chalder (CHALDER ET AL., 1993); o Questionário Nórdico de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (PINHEIRO ET AL., 2002); Questionário sobre Acidentes de Trabalho e Doenças Relacionadas ao Trabalho (elaborado para tal finalidade).

A fadiga generalizada é outra doença pesquisada que tem na sensação de cansaço um importante sinal. Grandjean (1988) a define como uma sensação difusa acompanhada de uma indolência e falta de motivação para qualquer atividade. É uma condição funcional que vai constantemente do estado de sono ao estado de descanso. Isto porque o organismo se encontra em cada instante num determinado estado funcional que está situado entre dois polos opostos: entre o sono e o estado de alerta. Segundo o autor, no estado de fadiga, fica a sensação subjetiva de cansaço. Em 1987, Wisner já indicava que a fadiga industrial era um fenômeno maciço na experiência vivida pelos trabalhadores, afirmando que a própria natureza do trabalho se constitui como uma fonte geradora de fadiga e que algum grau de fadiga tem sido reconhecido como consequência inevitável do trabalho.

Chama a atenção de que 41,1% dos estivadores portugueses estão com indicativo de fadiga contra 18,4% dos TPA. Este percentual está acima de percentuais encontrados em pesquisas populacionais. Na Holanda, pesquisa junto a um inquérito populacional detectou a prevalência de fadiga de 24,3% (N=4681 homens) (BESSING ET AL. 1999). Estudo no Reino Unido com pesquisa sobre Saúde e Estilo de Vida na população apresentou a prevalência de em 19% dos homens (N=3905) (WESSELY ET AL, 1998). Souza et al. (2002) encontraram em sua pesquisa, com trabalhadores do processamento de dados bancários no Brasil, a prevalência de 8,7% de fadiga entre os homens (N=735, homens e mulheres). Queiróz (2003), em seu estudo sobre fadiga com trabalhadores de uma indústria gráfica, detectou 26% (N=200) de fadigados dentre aqueles do sexo masculino. Os estudos de Wang et al. (2009), com uma amostra de 647 trabalhadores de pequenas fábricas em países em desenvolvimento, apresentou uma prevalência de fadiga de 39,6%, entre homens e mulheres. O índice de fadiga (41,1%) encontrado nos estivadores lisboetas investigados é semelhante aos estudos de Wang et al. (2009). Considera-se alto o índice de fadiga dos estivadores dos portos de Lisboa, reconhecendo-se que a fadiga tem relações com a intensificação do trabalho e o tipo de exposição a que o trabalhador está submetido.

A fadiga crônica obteve índice semelhante para os dois portos. A cronicidade da fadiga é reconhecida pelo tempo em que se encontram fadigados os trabalhadores, que é de seis meses ou mais.

A lombalgia (dor lombar) está presente nos dois portos com uma indicação percentual maior no porto de Lisboa. A lombalgia é uma dor localizada na região inferior da coluna, situada entre o último arco costal e a prega glútea (SILVA L., 2003), caracterizada por episódios de crises álgicas e recuperação (BURDORF & JANSEN, 2006). Segundo Costa et al. (2009), “os transtornos de coluna se constituem numa das maiores causas de afastamento prolongado do trabalho e de sofrimento humano”.

É importante notar que a lombalgia relacionada ao trabalho está associada ao tipo de trabalho, cujos principais fatores de risco são: levantar, carregar ou empurrar pesos exagerados; posturas antinaturais²⁹ prolongadas nas posições sentadas ou de pé; os fatores relacionados ao condicionamento físico e à saúde e fatores relacionados ao estresse psicológico, tensão emocional, insatisfação no trabalho, problemas econômicos e familiares, problemas psiquiátricos e abuso de drogas (SILVA, 2003; MARRAS, 2000; ULBRRICHT, 2003). Períodos prolongados com o corpo em posições antinaturais, principalmente com inclinação para a frente, devem ser evitados, visto que provocam tensão na parte inferior do tronco, causando dores. Isto ocorre em consequência da contração muscular e dos ligamentos das costas para manter a posição (QUEIRÓZ, 1988, p.61-62). A inclinação para frente é constante no trabalho dos operadores de portêiner, pois numa altura de aproximadamente 40 metros a inclinação do tronco para frente, e às vezes lateralmente, é exigida para o trabalhador visualizar o cais que se encontra abaixo dos seus pés. Da mesma forma, os movimentos bruscos de curta duração e os levantamentos rápidos de peso também podem produzir alta tensão, e produzir fortes dores nas costas (DUL & WEERDMEESTER, 2004). Cavalcante et al. (2005), em estudo sobre os estivadores do porto de Mucuripe, Fortaleza - CE, indicou que 45% dos entrevistados (total de 60) relatam agravos à saúde na coluna. Uma explicação peculiar para estes agravos, oferecida pelos

29 Queiróz (1998, p.61) define que a postura é uma atitude adotada pelo corpo; disposição do corpo no espaço. Uma postura natural deve ser aquela onde, segundo os princípios da biomecânica, as articulações ocupem posição neutra, ou seja, sem movimentos, por exemplo, de extensão ou flexão ou inclinação. Deve ser uma postura que não se requeira grande esforço para mantê-la e assim não prejudique o organismo, não crie sobrecargas funcionais ou condições em que a longo ou curto prazo possam originar processos patológicos.

autores, é a dificuldade de manobrar o contêiner, pois quando este está suspenso pelo guincho e sofre desvios de direção e/ou sentido pelo vento, o estivador deve empurrá-lo para colocá-lo na posição correta.

Na pesquisa desenvolvida a verificação da ocorrência da lombalgia foi feita por meio do item do questionário Nórdico que considera algum tipo de problema (tal como dor, desconforto ou dormência) na região lombar nos últimos 12 meses. Pode-se constatar que a referência a dor lombar varia de 79,5% (Lisboa) a 63,2%(Santos). Este resultado enquadra-se no apontado por Gotfryd & Avanzi (2009) e Costa et al. (2009), os quais encontraram prevalência de lombalgia, variando de 60% a 80% nos indivíduos acima de 30 anos. Em trabalhadores portuários de um porto marítimo no sul do Brasil, Almeida et al. (2012) encontraram prevalência de lombalgia de 38,8% (N=170). A geração de dor lombar nos portos está relacionada aos momentos contínuos de permanência na posição sentada nos equipamentos portêineres, transteineres, *trailers*, além de contar com empurramento/carregamento de peso e situações emocionais geradas pela intensificação e pressão no trabalho. Somando também a desmotivação para o trabalho e o incentivo à competitividade.

Considerações Finais

O trabalho no porto de Santos tem apresentado problemática central no que diz respeito ao número de trabalhadores, principalmente para o TPA que tem seu trabalho dividido com os contratados pelas operadoras portuárias que, por sua vez, contratam também trabalhadores fora do sistema OGMO. A redução do número de trabalhadores está contemplada na proposta neoliberal de privatização dos portos e conta com outra responsabilidade atribuída aos meganavios contêineres que, com sua elevada capacidade de carga, diminuem o número de navios no porto.

Para os estivadores portugueses, além da redução do número de trabalhadores no porto, a condição de vulnerabilidade no trabalho é creditada à falta de manutenção do maquinário e dos equipamentos que são obsoletos, na sua maioria.

Os resultados do estudo confrontam a repetição de turno/jornada de trabalho pelos trabalhadores, tanto em Lisboa como em Santos. A execução das horas de suplementar (hora extra) em Lisboa, por regra em turnos completos ou, esporadicamente, em prolongamentos de duas horas (meia-noite às 2 horas) para finalização de navios, e a exigência de homens para trabalhar em jornada subsequente em Santos, comprovam a inevitável presença do ser humano na realização das tarefas/atividades nos portos, configurando portos não automatizados.

Um problema que permeia o discurso da competitividade se refere à (des) qualificação dos trabalhadores. A formação e a qualificação apresentam meandros não muito claros no discurso dos terminais/operadores portuários. A falta de investimento na qualificação dos trabalhadores pode representar parte da estratégia mais ampla de redução do contingente nos portos. Credita-se um falso argumento de que o trabalhador portuário não é qualificado, não é competente. Esta realidade está em parte presente nos portos estudados. Seguindo esta premissa, de acordo com Chauí (2014, p. 113), “passa-se a considerar não só legítimo que ‘quem sabe’ mande em ‘quem não sabe’, como ainda se admite que o desenvolvimento tecnológico, tal como o conhecemos, foi e é o único possível”. Chauí considera que,

[...] com isso, permanece na sombra o fato de supor a existência dos que “não sabem” é desconsiderar o saber verdadeiro e real que possuem, além de permanecer na sombra o fato de a tecnologia por nós conhecida ter sido desenvolvida de modo a excluir os trabalhadores do conhecimento, da decisão e do controle do trabalho.

Assim, a experiência/vivência dos estivadores e dos TPA é desconsiderada, com maior evidência no porto de Santos. A necessidade sentida pelos trabalhadores sobre a sua formação, prevendo constantes transformações tecnológicas nos portos, esbarra na falta de oferta de qualificação e reiterada rotulagem de “trabalhador desqualificado”, ou seja, os “que não sabem”, de acordo com Chauí (2014). Os citados processos de prêmios fazem parte da estratégia de seleção ideológica junto dos trabalhadores. Ao tomar em consideração o processo

de uma futura automação nos portos, observa-se que a (re)qualificação caminha exatamente na contramão do almejado.

O estudo desenvolvido nos dois portos apresenta como resultado a alta prevalência de adoecimento. O adoecimento por fadiga generalizada alcança o maior índice entre as doenças/agravos pesquisados para o porto de Lisboa, de acordo com o relato dos trabalhadores. É notória a prevalência de 41,1% de fadigados entre o grupo de estivadores lisboetas estudados. E esse realce aumenta ao tomarmos em conta a prevalência de lombalgia (dor lombar), com 79,5%, maior do que a prevalência nos TPA do porto de Santos, com 63,2% e dos portuários estudados por Almeida et. al. (2012) com 38,8%.

Os dois portos em estudo encontram-se em situação de privatização dos terminais portuários, com organizações do trabalho que subjagam os estivadores/TPA aos interesses do capital. As ações implementadas visam a redução de custos com a força de trabalho, porque implicam no quantitativo de trabalhadores, o que gera o incentivo à competitividade, no controle rígido sobre o trabalho e na aceleração do ritmo de execução das tarefas, principalmente na finalização de navios, além da redução da participação sindical na configuração e na definição e controle das normas do trabalho portuário.

Embora os estivadores e os TPA trabalhem em vários tipos de atividades/tarefas, a predominância da multifuncionalidade ocorre somente no porto de Lisboa, pois em Santos ainda prossegue a divisão de trabalhadores entre o cais e o navio e, nestes locais, entre as suas diversas classes de trabalhadores. Porém, a configuração do trabalho confirma a exigência da presença do ser humano no seu desenvolvimento. No caso do embarque e desembarque da carga containerizada a operação de portêiner, transteiner, trailer, gruas de terra ou de bordo depende da ação dos trabalhadores, bem como nos trabalhos com a carga geral e a granel. São os trabalhadores que executam a peação e despeação dos contêineres, com algumas exceções no porto de Lisboa em que estas tarefas são executadas pelos tripulantes dos navios. O trabalho real indica que estes portos não se aproximam de um processo amplo de automação do trabalho portuário.

A automação industrial, de acordo com o IDC-*International Dockworkers Council* (2016, tradução nossa), “é a utilização de elementos ou tecnologia me-

cânica, hidráulica, pneumática, elétrica, eletrônica e computadorizada para controlar máquinas e processos, com o que se reduz a intervenção humana no desenvolvimento dos sistemas de atividade”³⁰. Thomas (2016, tradução nossa) esclarece que “unicamente 2,5% do volume global de contêineres é gerido atualmente mediante terminais completamente automatizados”³¹. O autor afirma ainda que a automação nos portos reduzirá de 40 a 50% os postos de trabalho de estivadores nas instalações portuárias. Entende-se que a vivência histórica dos trabalhadores nos portos não é parte do pensamento dos gestores que pretendem a automação portuária no processo de transporte marítimo. Nos posicionamentos do IDC (2016) aparece a consideração sobre os efeitos da automatização, seus aspectos positivos e negativos, apontando que “a automação pode gerar riscos e os acidentes podem ser mais graves devido à intensificação e reiteração das tarefas”³² como fator negativo. Aqueles que veem os trabalhadores somente como “mão de obra”, defenderão que a automação pode reduzir os acidentes no espaço de trabalho, apontando que haverá menos trabalhadores com risco de sofrer acidentes devido à quantidade de tarefas operativas no porto.

Além das condições de trabalho vivenciadas no dia a dia portuário, já descritas neste capítulo, o trabalhador tem que conviver com a provável ou iminente ameaça de automação do trabalho nos portos. Os trabalhadores que construíram a sua organização do trabalho e o *modus operandi* no desenvolvimento das tarefas, que tornaram geracional a transmissão de conhecimento sobre o trabalho, encontram-se diante do constante desconhecimento, por parte do capital, da sua qualidade, e do seu saber, enquanto trabalhador portuário, tanto em Lisboa como em Santos. Os estivadores e os TPA mantêm-se no trabalho, realizado com orgulho por ser trabalhador do porto, envelhecendo sem

30 Original em espanhol: La automatización industrial es la utilización de elementos o de tecnología mecánica, hidráulica, neumática, eléctrica, electrónica y computadorizada para controlar máquinas y procesos, con lo que se reduce la intervención humana en el desarrollo de los sistemas de actividad. (Thomas, 2016).

31 Original em espanhol: Unicamente cerca del 2,5% del volume global de contenedores se gestiona actualmente mediante terminales completamente automatizadas. (Thomas, 2016).

32 Original em espanhol: Efectos de la automatización: se generan riesgos y los accidentes pueden ser más graves debido a la intensificación y la reiteración de las tareas. (IDC, 2016)

visualizar uma aposentadoria/reforma digna e expostos a condições vulneráveis que os adoecem e fragilizam.

A compreensão das pesquisas desenvolvidas nos dois portos conclui que o trabalhador tem aprimorado o conhecimento em processos de aprendizagem ligados à sua prática, trabalhando sob pressão, em conflitos com hierarquias estabelecidas pelos detentores dos meios de trabalho, sem autonomia, sem controle sobre os processos de trabalho e com altos índices de adoecimento pelo trabalho reportado nas ocorrências de lombalgia, fadiga, acidentes de trabalho, doenças relacionadas ao trabalho, dores na região cervical e nos joelhos.

Os portos com a sua estrutura física, tecnológica e administrativa passam por metamorfoses, com acentuada rapidez, e os trabalhadores procuram manter o poder de luta organizando-se para enfrentar um futuro sombrio diante da relação antiética com a qual os detentores do capital se posicionam diante do trabalhador, mas com a aposta em saírem vitoriosos deste processo.

Referências Bibliográficas

- AGUIAR, M. A. F. de; JUNQUEIRA, L. A. P.; FREDDO, A. C. M. O Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos e o processo de modernização portuária. *Rev. Adm. Pública*, Rio de Janeiro, v.40, n. 6, p.997-1017, 2006.
- ALMEIDA, M. C. V.; CESAR-VAZ, M. R.; SOARES, J. F.S.; SILVA, M. R. S. Prevalência de doenças musculoesqueléticas entre trabalhadores portuários avulsos. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, v.20, n.2, (8 telas), 2012.
- ALVES, J. N. *Centenário dos estivadores: notas e memórias de um estivador*. Lisboa: Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal, 1996.
- ARANTES, E. B. *O Porto Negro: Cultura e Trabalho no Rio de Janeiro dos Primeiros Anos do Séc. XX*. 2005. Dissertação (Mestrado em História) – Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2005.
- BRASIL. Lei n.º 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 União*. Brasília, DF, de 5 de junho de 2013, Seção 1. Edição Extra. 05/06/2013. p. 1.

_____. Lei nº 8630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (LEI DOS PORTOS). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, de 26 de fevereiro de 1993, 002351-1, p. 2351.

CAVALCANTE, F. E.; GOMES, A. C. N.; FARIAS J. L. M.; PINHEIRO, J. M. R.; ALBUQUERQUE, E. V. et al. Estudo sobre os riscos da profissão de estivador no porto do Mucuripe em Fortaleza. *Ciência e Saúde Coletiva*, v.10, p. 101-110, 2005.

CHALDER, T.; BERELOWITZ, M. G.; PAWLIKOWSKA, T.; WATTS, L.; WESSELY, S.; WRIGTH, D.; WALLACE, P. Development of a Fatigue Scale. *J Psychosom Res*, vol.37, n.2, p.147-153, 1993

CHAUÍ, M. *A ideologia da competência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2014.

BESING, J. M.; HULSMAN, R. L.; KARLEIN, M.G. Gender differences in fatigue. *Medical Care*, vol.37, n.10, p.1078-1082, 1999.

BURDORF, A.; JANSEN, J. J. P. Predicting the Long Term Course of Low Back Pain and its Consequences for Sickness Absence and Associated Work Disability. *Occupational and Environ Medicine*, vol. 63, n.8, p.522-529, Ago. 2006.

COSTA, L. M.; MAHER, C.; MCAULEY, J.; HANCOCK, M.; HERBERT, R.; REFSHAUGE, K.; HENSCHKE, N. Prognosis for Patients with Chronic Low Back Pain: Inception Cohort Study. *BMJ*, vol.6, p.339-389, 2009.

DIÉGUEZ, C. *Trabalho à Deriva: Privatização e Cultura do trabalho no Porto de Santos*. São Paulo: Anablume, 2016.

DURÃES, B. J. R. *Trabalhadores de Rua de Salvador: Precários nos cantos do século XIX para os encantos e desencantos do século XXI*. 2006. Tese (Mestrado em Sociologia) - Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual de Campinas, 2006, p 88.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. *Ergonomia Prática*. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

FALCONES, I.; *A Catedral do Mar*. São Paulo: Editora Rocco Ltda, 2007.

- FARIA, S. A.; MONTEIRO, S. M. M. *Flexibilidade, Desemprego Prolongado e Identidade do trabalho Portuário: Um Estudo de Caso*. Volume I. 1989. Trabalho de Conclusão (Graduação em Ciências Sociais/Sociologia) – Universidade Autónoma de Lisboa “Luís de Camões”, Lisboa. 1989.
- GITAHY, M. L. C. *Ventos do Mar - Trabalhadores do Porto, Movimento Operário e Cultura Urbana em Santos, 1889-1914*. São Paulo: Editora UNESP, 1992.
- GONÇALVES, A. *Lutas e Sonhos – Cultura Política e Hegemonia Progressista em Santos-1945-1962*. São Paulo: Editora Unesp, 1995.
- GOTFRYD, A.; AVANZI, O. A systematic review of randomised clinical trials using posterior discectomy to treat lumbar disc herniations. *International Orthopaedics*, vol. 33, n.1, p.11–17, 2009.
- GRANDJEAN, É. *Fitting the Task to the Man - A textbook of Occupational Ergonomics*. London: Taylor & Francis, 1988.
- IBARTZ, J. G. *Coordinadora: 30 anos de Sindicalismo Portuário*. Tenerife: Funespor, 2011
- IDC-INTERNATIONAL DOCKWORKERS COUNCIL. *Automatización de Puertos*. Conferencia Automatización em Puertos del IDC. 7th IDC General Assembly Miami. Martes, 27 septiembre, 2016. Encarte Impresso. Disponível em: www.idcdocker.org
- MARRAS, W. S. Occupational Low Back Disorder Causation and Control. *Ergonomics*, vol. 43, n. 7, p. 880-902, 2000.
- MATOS, J. S. de. *A Invenção de Lisboa. Livro I – As Chegadas*. Lisboa: Temas e Debates Actividades Editoriais, 2008.
- OLIVEIRA, C. T. de. *Modernização dos Portos*. São Paulo. São Paulo: Lex Editora, 2006.
- PEREIRA, M. A. F.; FRUTUOSO, S. *Os trabalhadores portugueses na cidade portuária de Santos, no final do século XIX*. Lisboa, CEPESSE-Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade. 2009. Disponível em: <<http://www.cepesepublicacoes.pt/portal/pt/obras/nas-duas-margens.-os-portugueses-no-brasil/os-trabalhadores-portugueses-na-cidade-portuaria-de-santos-no-final-do-seculo-xix>>. Acesso em: 15 de mar. 2017.

PÉREZ, N. J.; MORENO W. D. La política pública de privatización del sector portuario y su impacto en la organización del trabajo en el puerto de Buenaventura. *Pensamiento & Gestión*, v: 25, p: 178-213, 2008.

PINHEIRO, F.A.; TROCCOLI, B.T.; CARVALHO; C.V. Validação do questionário nórdico de sintomas osteomusculares como medida de morbidade. *Rev. de Saúde Pública*, vol.36, n.3, p.307-312, 2002.

PORTO DE LISBOA. *Publicação Estatística 2015/2016*. Disponível em:

http://www.portodelisboa.pt/portal/page/portal/PORTAL_PORTO_LISBOA/ESTATISTICAS/ATIVIDADE_PORTUARIA/TAB_PUBLICACOES/pub%20ano2015-completa.pdf. p. 3. Acesso em: 20 mar. 2017.

PORTO DE LISBOA. *História*. Disponível em:

<http://www.portodelisboa.pt/portal/page/portal/PORTAL_PORTO_LISBOA/PORTO_LISBOA/HISTORIA> Acesso em: 10 mar. 2017

PORTO DE SANTOS. *Resumo Histórico*. Disponível em:

<<http://www.portodesantos.com.br/historia.php>> Acesso em: 10 mar. 2017

PORTUGAL. Decreto Lei n.º 3, de 14 de janeiro de 2013. Procede à primeira alteração ao Decreto--Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, que estabelece o regime jurídico do trabalho portuário. *Diário da República*, Lisboa, PT, 1.ª série — N.º 9 — 14 de janeiro de 2013.

PORTUGAL. Decreto Lei n.º 280, de 13 de agosto de 1993. Estabelece o regime jurídico do trabalho portuário. *Diário da República*, Lisboa, PT, n.º 189/1993, Série IA de 19930813

QUEIRÓZ, M. M. F.; GERALDO J.V. O trabalho portuário até 1970: contexto internacional e nacional. In: QUEIRÓZ, M. M. F.; MACHIN R.; COUTO M. T.; organizadoras. *Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização*. São Paulo: Editora Fap-Unifesp, 2015.

QUEIRÓZ, M. F. F. *Compreendendo o Conceito de fadiga: Estudo de caso dos trabalhadores em uma Indústria Gráfica*. 2003. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2003.

_____. *Estudo Comparativo de Dois Postos de Trabalho na Indústria Automática e na Indústria Manual do Vidro*. 1998. Dissertação (Mestrado em

Saúde Pública) – São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 1998.

RAMAZZINI, B. *As Doenças dos Trabalhadores*. Traduzido para o português do “De Morbis Artificum Diatriba”. São Paulo: Fundacentro, 2000.

ROSSO, S. dal. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Bointempo Editorial, 2008.

SARTI, I. *Porto Vermelho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

SENNETT, R. *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record, 2009.

SILVA, F.T. da. *Operários sem patrões: Os trabalhadores da cidade de Santos no entre-guerras*. Campinas: Editora da Unicamp, 2003.

SILVA, L. H. *Características pessoais e organizacionais relacionadas a lombalgia em faxineiras*. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Florianópolis: Faculdade de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina 2003.

SOUZA, M. F. M.; MESSING K; MENEZES, P. R.; CHO, H. J. Chronic Fatigue Among Bank Workers in Brazil. *Occup Med*, v.52, n.4, p.187-194, 2002.

STEINMETZ, W.A Era Vargas: uma avaliação a partir da estrutura sindical e dos direitos trabalhistas. *Direito e Democracia*, v.9, n.2, jul/dez 2008.

THOMAS, M. La automatizacion de puertos ya se há realizado parcialmente: varía y cambia trabajos em la cadena logística. *Queensland Branch News*, n.53, 2016.

ULBRICHT, L. *Fatores de risco associados à incidência de DORT entre ordenhadores em Santa Catarina*. Tese (Doutorado em Engenharia). Florianópolis: Faculdade de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina 2003.

WANG, F-W.; CIU, Y-W.; TU, M-S.; CHOU, M-Y.; WANG, C-L.; CHUANG, H-Y. Chronic fatigue of the small enterprise workers participating in an occupational health checkup center in southern Taiwan. *Int Arch Occup Environ-Health*, vol.82, n.7, p.819-825, 2009.

WESSELY, S.; MATTHEW, H.; SHARPE, M. *Chronic Fatigue and its Syndromes*. Oxford: Oxford Univerity Press, 1998.

WISNER, A. *Por Dentro do Trabalho- Ergonomia: Método & Técnica*. São Paulo: Editora FTD/Oboré, 1987.

A Força de Trabalho Feminina no Porto de Santos

Claudia Mazzei Nogueira
Edina Silva Costa

Introdução

Nas últimas décadas é possível verificar que de modo crescente e constante as mulheres vão conquistando e ampliando sua presença no mundo do trabalho. Contudo, é importante ressaltar que ao longo dos anos a inserção da mulher neste espaço do trabalho assalariado vem sendo acompanhada por elevado grau de discriminação, não só no que se refere à qualidade das ocupações, tanto no setor formal como no informal, mas também, no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres (SOUZA; SANTOS, 2014, p.2).

Essa questão é também tratada por Hirata e Doaré (1999, p.17-18), quando afirmam que:

As desigualdades de salário – compreendidas em trabalho igual – são constatadas por toda parte do mundo, até em países que assinaram as convenções da OIT, que as proíbem. [...]. No setor industrial dos países desenvolvidos, o salário médio das mulheres representa três quartos do salário masculino, devido, em parte, a uma menor qualificação do posto, mas também a uma repartição desigual entre os ramos econômicos e os postos ocupados.

E acrescentam:

A divisão sexual do trabalho doméstico, com gratuidade do exercício desse trabalho pelas mulheres, funda e legitima socialmente as disparidades de salários citadas acima. Assim, a divisão sexual do trabalho se situa no centro dessas desigualdades de estatuto e salário. Pode-se, além disso, ressaltar que essas desigualdades são reforçadas pela representação do trabalho masculino como sendo de valor superior ao do trabalho e das “qualidades” femininas.

Tratando-se da questão da desigualdade sócio-sexual do trabalho é possível perceber que as relações socioculturais e capitalistas acabam por provocar uma relação de subordinação das mulheres diante dos homens, configurando uma dependência feminina nas funções sociais, econômicas, familiares e até culturais (NOGUEIRA, 2011, p.23).

Por sua vez, os efeitos da globalização mundial e o avanço das tecnologias permite a presença feminina em novos cenários do trabalho, onde a mulher passou a compor diversificados setores, inclusive o setor portuário.

Cabe destacar que o setor portuário é conhecido por reunir, predominantemente, trabalhadores do gênero masculino. Tanto que o trabalho portuário é tido como um processo onde a utilização da força física é bastante requerida, tendo por imagem clássica desse trabalho, estivadores carregando e descarregando navios com sacas sobre as cabeças. Esta fase do processo de trabalho se estendeu durante muitos anos nos portos de todo mundo. (DIÉGUEZ, 2010, p. 1).

Porém, nos últimos anos os portos vêm passando por um processo de transformação no manuseio da carga. No Brasil, este processo teve início a partir da década de 1980 e obteve mais força após a promulgação da Lei de Modernização dos Portos em 1993. Esta transformação foi gerada, principalmente, pela introdução da carga embalada e transportada por meio de contêineres, processo também conhecido como containerização (DIÉGUEZ, 2010, p.01).

A modernização dos portos ocasionou a necessidade de se repensar o trabalho portuário, uma vez que o manuseio da carga não requer mais, exclusivamente, a força física, visto o uso de maquinários modernos, que utiliza o conhecimento tecnológico para carga e descarga dos navios. Desta forma, não só os homens, mas as mulheres também estão aptos a serem trabalhadores portuários, visto que o principal elemento da reivindicação da masculinidade para esse trabalho vem se tornando obsoleto (DIÉGUEZ, 2010, p.1).

Mesmo com esta mudança ainda é possível identificarmos espaços de trabalho no porto que não utilizam muito maquinário, como o setor da atracação. O interessante é que mesmo sem grandes introduções tecnológicas a atracação já conta com a presença da força de trabalho feminina. Esse trabalho relaciona-se com a chegada e partida das embarcações, onde as mulheres envolvidas nesse

processo desenvolvem atividades de amarração, soltura e puxada dos navios que chegam ao cais, tornando-se pertinente dizer que apesar do Porto de Santos ter passado por um processo de modernização, esse trabalho especificamente acontece de forma ainda manual, sendo necessário um considerável esforço físico.

O Porto de Santos

O porto de Santos vivenciou durante o século XVIII uma estagnação comercial em consequência da exploração de minérios em outras regiões do país, no entanto, o porto recupera sua representatividade econômica por volta de 1850 quando as lavouras de Minas Gerais e do interior de São Paulo foram repletas de plantios de café, de maneira que esse gênero agrícola se transformou na principal fonte de receita do país por algumas décadas (SANTOS, 2010, p.8-9; SANTOS, 19/07/2015).

Por esta razão fundamental foi inaugurada a ferrovia Santos-Jundiaí (São Paulo - Railway) em 1867 permitindo o abastecimento e chegada mais rápida de café ao porto, favorecendo assim não só o comércio nacional, mas prioritariamente o internacional. Em consequência do aumento das exportações, o Governo Imperial autoriza a construção de docas e armazéns para carga, descarga, guarda e conservação das mercadorias (LIMA; LIMA; CARVALHO, 2012, p.34).

Com isto a rentabilidade gerada pela exportação do café crescia constantemente, o que pressionava o Governo Imperial para a necessidade de reestruturação das instalações portuárias, resultando, em 1886, na abertura da concorrência pública para construção/ampliação do Porto de Santos (PORTO DE SANTOS, 29/11/2015).

A empresa Gaffrée, Guinle e Cia é a ganhadora do processo de concorrência e em 1888 ela recebe a autorização para a construção/ampliação e exploração do Porto de Santos. Para a realização das obras a Candido Gaffrée e Eduardo Guinle cria a empresa de Obras e Melhoramentos, que mais tarde passaria a se chamar Companhia Docas de Santos. (SIQUEIRA, 2014, p. 5). E, em 2 de fevereiro de 1892, a Companhia Docas de Santos inaugura o Porto

de Santos, ampliando as atividades industriais da região e portuárias de Santos (LIMA; LIMA; CARVALHO, 2012, p.34).

Esse crescimento do porto acarretava na necessidade de ampliação da força de trabalho, que cabe destacar, em sua maioria era formada por imigrantes e escravos alforriados que chegavam ao Porto de Santos pelo mar. O que, por sua vez, era altamente lucrativo, pois, escravos libertos ou fugitivos aceitavam salários muito aquém dos valores de mercado da época (SIQUEIRA, 2014, p.07).

Após 100 anos controlando o Porto de Santos, em 1988, chega ao fim o período de concessão do porto à empresa Companhia Docas de Santos (Gaffrée, Guinle e Cia.), acarretando na transferência de sua concessão à Companhia Docas do Estado de São Paulo (CODESP)³³ (LIMA; LIMA; CARVALHO, 2012, p.35).

O contínuo desenvolvimento do porto de Santos contribuiu para que ele se tornasse o mais importante complexo portuário da América Latina, movimentando anualmente, de acordo com os dados disponibilizados no site oficial do porto (2015), 76 milhões de toneladas entre carga geral e mais de 40% do movimento nacional de contêineres, ou seja, de cada cinco contêineres embarcados ou desembarcados na costa brasileira, dois passam pelo porto de Santos.

À medida que o Porto de Santos cresce e se estabelece como potencializador da economia brasileira e como gerador de empregos, vai sendo necessário reformular as práticas e as relações de trabalho no ambiente portuário santista, ou seja, era necessário abolir a imagem clássica de estivadores carregando e descarregando navios com sacas sobre as cabeças (DIÉGUEZ, 2007, p.35-36). Era imprescindível a modernização tecnológica no porto.

No Brasil, este processo de modernização tem início a partir do final da década de 1980, obtendo mais força após a promulgação da Lei de Modernização dos Portos em 1993. Esta modernização que ocorre nas relações de trabalho portuário e na utilização de novas tecnologias e novos maquinários para a carga e descarga permite que homens e mulheres ampliem e se insiram no trabalho portuário (DIÉGUEZ, 2007, p. 36).

33 A CODESP é uma empresa estatal brasileira criada pelo Governo Federal, constituída na forma de empresa de economia mista de capital majoritário proveniente da União.

A Lei de Modernização Portuária

Em 1993, é decretada a Lei nº 8630, conhecida como Lei de Modernização dos Portos, constituída para atender as necessidades impostas pela globalização, visando melhorar não somente os processos administrativos, mas principalmente as necessidades e o cotidiano de trabalho (MATOS, 2013, p.01).

Para Alcides (2007, p.481), a Lei nº 8630/93 de Modernização dos Portos se apoiava em alguns pilares básicos:

- a) Ampliação do direito à iniciativa privada de fazer as operações portuárias;
- b) Instituição do Conselho de Autoridade Portuária cuja função era deliberar sobre as regras de funcionamento de cada porto, formado por três blocos: poder público, operadores portuários e trabalhadores portuários;
- c) Criação da Autoridade Portuária, sob responsabilidade das Companhias Docas Estatais;
- d) Criação do OGMO (Órgão Gestor da Mão de Obra), entidade responsável em administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário avulso, quebrando o monopólio dos sindicatos.

A Lei de Modernização dos Portos não representou unicamente uma modificação legislativa, mas permitiu a estruturação de uma forma de trabalho inteiramente distinta daquela que havia sido consagrada. Introduziu mudanças a fim de tornar o setor portuário mais moderno para que pudesse acompanhar o movimento internacional de avanço tecnológico e organizacional, além de alterar algumas formas das relações de trabalho.

Em cada porto organizado foi criado um OGMO com a função de administrar e fornecer a força de trabalho portuária avulsa, controlar o rodízio de trabalhadores, efetuar a remuneração, recolher os encargos e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho. Visto de forma superficial o OGMO surge como um substituto do sindicato na gestão da mão de obra, contudo, ele também se apresenta como um elemento que busca disciplinar o trabalho seja

em relação aos equipamentos de segurança ou aos horários, onde, por meio da imposição de um novo gerenciamento, conduz novos comportamentos neste ambiente laboral (MOURA; SANTOS, 2012, p.7).

Segundo Diéguez (2010, p.06-07), com a Lei nº 8.630/93, a gestão da força de trabalho portuária que até então era responsabilidade dos sindicatos passa para o OGMO, acarretando no fim do *closed-shop*³⁴ e na intensificação da instalação de maquinários e das cargas containerizadas.

No entanto, no Porto de Santos os registros dos cadastros dos trabalhadores pelo OGMO só começaram três anos após a promulgação da Lei, ou seja, em 1996. A demora foi resultado da resistência dos trabalhadores às mudanças, o que levou o Governo Federal na gestão do então presidente, Fernando Henrique Cardoso, a criar o Grupo Executivo para Modernização dos Portos (GEMPO), que tinha a finalidade de identificar os pontos de resistência no cumprimento da Lei e resolver os impasses entre as partes envolvidas, além de estipular uma data limite (29 de abril de 1996) para que o OGMO registrasse todos os trabalhadores (DIÉGUEZ, 2007, p. 52-53).

Em consequência dos acontecimentos os trabalhadores do Porto de Santos apreensivos com as mudanças deflagraram uma greve e invadiram a sede do OGMO-Santos, pois este era um momento crucial para a manutenção de sua identidade profissional, que estava sendo prejudicada pela modernização, pela passagem da gestão do trabalho para outro, o OGMO. Isto provocou muita confusão, onde o uso da violência e da força física foi utilizada (DIÉGUEZ, 2010, p. 07).

Esse novo cenário de trabalho que se estabelecia resultava na possibilidade de perda de uma identidade profissional masculina, pautada não apenas pelas mudanças nos critérios de contratações, mas principalmente pelas modificações no manuseio da carga, da ampliação da automação, o que permitia a entrada de mulheres neste espaço que, até então, era predominantemente masculino.

34 O *closed-shop*, segundo Oliveira Jr. (1994, p. 102), é um sistema que abarca inúmeras práticas que contém um elemento comum, qual seja, para conseguir ou manter um emprego, o trabalhador deve obrigatoriamente associar-se a um sindicato.

Todas essas alterações propostas pela Lei da Modernização dos Portos nº 8.630/93 ou melhor a “Lei da Privatização dos Portos” ocorreram na intenção de acompanhar o projeto neoliberal, bem como a reestruturação produtiva, concedendo à iniciativa privada a exploração de terminais e operação de serviços portuários (NOGUEIRA, 2013, p. 3). Nesse sentido, resumidamente a reforma portuária envolve a concessão de terminais às empresas privadas; investimentos tecnológicos; administração do porto pela iniciativa privada ou pela gestão pública e transformações na gestão da força de obra, buscando sempre a expansão econômica gerada pelos portos.

Mantendo esta perspectiva de continuidade de modernização, crescimento e investimentos no setor portuário, o Governo Federal intensifica, ainda mais, esta lógica de modernização propondo em 7 de dezembro de 2012 a Medida Provisória nº 595/12. Essa nova medida tem como objetivo estimular e ampliar a concessão de portos organizados à iniciativa privada no Brasil, além de submeter a Companhias Docas a uma lógica de gestão privada, que no entendimento do governo e da iniciativa privada, tem maior eficiência e agilidade. Esta MP 595/12 resulta na chamada Nova Lei de Modernização Portuária.

A Nova Lei de Modernização Portuária nº 12.815/2013

De acordo com a Casa Civil da Presidência da República (2013), a nova Lei dos Portos nº 12.815, de 5 de junho de 2013 foi sancionada e promulgada pela presidenta da República Dilma Rousseff, e dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários. O que em seu discurso, deve melhorar as condições das relações de trabalho, diminuindo a precarização dos/as trabalhadores/as desse setor.

Mas, em verdade, com a nova legislação que o governo afirma ter o objetivo de aumentar a competitividade dos portos pelos investimentos que deverão ser realizados pelo setor privado, ocorre um aumento da precarização da força de trabalho portuária (como veremos mais a frente). Segundo Junior e Capraro (2014, p.93-94),

A nova lei nº 12.815/13 propõe o incentivo ao surgimento de novos Terminais de **Uso Privado** (grifos nossos) que ocorre quando a União autoriza um ente privado a explorar um Terminal portuário [...]. O primeiro bloco contemplará Santos-SP e Pará-PA, o segundo bloco contemplará Parana-guá, Salvador, São Sebastião e Aratu. [...]. O terceiro bloco haverá licitação para Suape, Recife, Cabedelo, Fortaleza, Itaquí, Macapá e Maceió. E por fim, para o quarto bloco, estão definidas licitações para Manaus, Itajaí, Niterói, Imbituba, Itaguaí, Rio Grande, S. Francisco do Sul, Rio de Janeiro, Porto Alegre e Vitória.

Segundo dados do Governo Federal pretende-se com a nova Lei de Modernização aumentar a movimentação, a eficiência e qualificar o trabalho nos portos, permitindo um maior planejamento nas atividades portuárias e a reorganização dos portos no país. Ainda na premissa governamental, somente com a modernização do setor, será possível obter o desenvolvimento econômico que tanto se espera, como a maior qualificação do segmento laboral portuário e suas categorias profissionais (JUNIOR; CAPRARO, 2014, p.95).

Embora ambas as Leis nº 8.630/93 e nº 12.815/13 de Modernização Portuária atendam, em verdade, os interesses políticos e econômicos de perspectiva neoliberal, elas vêm facilitando a paulatina inserção da mulher no setor portuário³⁵ uma vez que as novas tecnologias se incorporam ao processo de trabalho portuário, na intenção de produzir mais lucro em um menor tempo. E, cabe lembrar Marx (1971, p. 449-450), que “tornando-se supérflua a força muscular, a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular [...]. Por isso, a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria foi a de utilizar o trabalho das mulheres [...]”, em nossas palavras, sendo menor a exigência da força física é maior a possibilidade da inclusão da mulher no porto.

35 Aqui cabe destacar que a inserção feminina no trabalho portuário se dá de forma precária (mesmo quando efetuada por concurso) e principalmente permeada de enorme preconceito, o que veremos mais adiante.

A Inserção da Mulher no Trabalho Assalariado

O processo histórico mostra a subordinação e a desigualdade das relações entre homens e mulheres, prioritariamente, no que tange a divisão sócio-sexual do trabalho. As convenções existentes nos séculos XVII e XVIII ditavam que o homem era o provedor do lar e que a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. As que ficavam viúvas, ou eram de uma classe empobrecida, sustentavam a si mesmas e aos filhos fazendo doces, arranjos de flores, bordados, davam aulas de piano etc. sempre atividade ditas femininas (PROBST; RAMOS, 2003, p.1).

Ou seja, aos homens cabia a responsabilidade da fonte de renda da família e às mulheres as atividades do lar e o cuidado dos filhos. Essa situação melhorou lenta e constantemente, sendo que o principal elemento para isto foi a inserção da mulher no mundo do trabalho assalariado, prioritariamente na indústria têxtil.

Além do processo de industrialização, outro ponto que muito influenciou para que a mulher intensificasse sua entrada no mercado de trabalho foram os movimentos feministas do século XIX e início do século XX que questionavam a discriminação, os tabus, os preconceitos que pesavam sobre a mulher. Estes movimentos denunciavam a opressão/exploração da mulher em todas as esferas tanto pública quanto privada (HOLZMANN, 2000, p. 258).

Desta maneira, a luta desses movimentos somada à industrialização permitiu a intensa e constante inserção das mulheres no mundo do trabalho tornando-a partícipe de fato da classe trabalhadora.

No entanto, é importante destacar que o ingresso da mulher no mundo do trabalho não ocorreu de forma simples. Em verdade, a sua entrada no âmbito do trabalho produtivo foi sempre acompanhada de preconceito, desvalorização, ou seja, de desigualdade. A luta das mulheres para conquistar e legitimar sua capacidade trabalhadora foi sempre muito grande e difícil. Até os dias de hoje, século XXI, ainda não foi possível, para lembrar Mészáros (2002), alcançar a igualdade substantiva entre homens e mulheres. Por exemplo, no espaço da produção

ainda predomina a cultura das mulheres ganharem em torno de 30% a menos do que os homens na mesma função.

Isto decorre, em grande medida, da premissa que o mundo do trabalho historicamente sempre foi um campo definido e classificado como naturalmente masculino e a responsabilidade do cuidar da família como feminino (SANCHES; GEBRIM, 2003, p.100-101). E, com a entrada da mulher no espaço da produção, o capital se apropria desta naturalização do lugar feminino e incorpora a mulher trabalhadora de forma mais intensamente precarizada. Ou seja, em geral, na divisão sócio-sexual do trabalho, as mulheres não só ficavam, como ainda ficam com as tarefas menos especializadas e mais mal remuneradas; os cargos de direção e chefia tendem, em sua maioria, ser para os homens.

A Inserção da Mulher no Trabalho Portuário

No início do funcionamento do Porto de Santos as mulheres atuavam de forma marginal às atividades laborais portuárias, no entanto, as suas tarefas eram fundamentais para que esta atividade portuária pudesse se efetivar uma vez que elas eram responsáveis pelas tarefas domésticas e, em grande medida, garantiam a manutenção e reprodução dos trabalhadores.

No entanto, conforme o Porto foi crescendo a participação do trabalho feminino também foi aumentando e, de certa maneira, sendo alterado. Fazendo uma retrospectiva histórica, “a rotina doméstica das esposas desses trabalhadores” era regida pela quantidade de horas “que seus maridos trabalhavam e pelo tipo de carga com que lidavam. [...]”. (MATOS, 1995, p.75).

Ainda conforme a autora:

Com as colunas arqueadas e os pulmões corroídos, doqueiros e estivadores tinham que abandonar precocemente as atividades da estiva. Assim, suas mulheres, além de desempenharem as atividades domésticas, tinham que compensar a incerteza do ganho e a inatividade precoce dos maridos trabalhando como catadoras de café e de restolho, nos porões, armazéns e no mercado, na costura dos sacos de café, ou como empregadas domésticas, particularmente lavadeiras (MATOS, 1995, p.75).

Um bom exemplo sobre esta realidade é o depoimento de Benedita Ribeiro dos Santos, uma das primeiras trabalhadoras do Porto, que mostra claramente como era a divisão sócio-sexual do trabalho portuário no início do século XX (MATOS, 1995, pp. 75-76). Ela se recorda:

Trabalhei trinta anos como catadora de café num armazém, às vezes eu ficava a noite inteira catando café. Quando um navio tinha que sair de manhã carregado de café eu trabalhava a noite inteira. Foi o último trabalho que eu tive. Eu trabalhei lá muitos anos até me aposentar. Mas o salário era ruim, pior do que nas lavanderias a vapor. Eu trabalhei muito tempo nas lavanderias a vapor também. Nós lavávamos as roupas dos navios e mandávamos de volta a bordo limpas e engomadas, eu trabalhava com um ferro elétrico e pesado. Nas lavanderias, a gente tinha muito trabalho. Eu entrava às sete horas da manhã, parava só para almoçar e saía às seis da tarde.

E complementa,

Quando eu voltava para casa, eu ainda levava roupa para lavar e passar por minha conta. Eu pegava esta roupa lá na zona, onde ficava aquela fila de casas de mulheres no cais. Elas usavam saias armadas. Eu passava lá bem cedinho, de manhã, antes de ir para o meu trabalho. Devia ter outras lavadeiras fazendo o mesmo porque as casas eram muitas e as mulheres tinham cada roupa linda! Você precisa ter visto as anáguas! Eu tinha que colocar uma tábua por dentro para não amarrotar tudo com o ferro. Era uma trabalhadeira! Hoje acabou tudo. Coitadas das mulheres, [...].

Este depoimento nos permite afirmar que o trabalho feminino, de alguma forma, sempre esteve presente no Porto de Santos. Mas o trabalho no transcorrer do tempo foi se metamorfoseando, ocupando mais diretamente e intensamente este setor, que até então, era predominantemente reservado aos homens.

Desta forma, quando as mulheres se inserem definitiva e acentuadamente no espaço das relações laborais assalariadas, ficam também diretamente, e não mais marginalmente, à mercê da exploração do capital. Esta “*feminização no mundo do trabalho*”, onde as mulheres passam a ser praticamente a metade da

composição da classe trabalhadora, acontece também naqueles espaços de trabalho que, como já dissemos anteriormente, eram reservados somente para a força de trabalho masculina, como por exemplo: na construção civil, na carreira de juiz de futebol, carteiro, nas carreiras militar e policial, caminhoneiras, no setor portuário, etc. (NOGUEIRA, 2014, p.131).

No setor portuário, segundo os Relatórios Anuais do Porto de Santos, vem ocorrendo uma progressiva feminização do trabalho nesse setor. Da mesma forma, como é possível verificar no quadro 1, esta realidade ocorre também no Porto de Lisboa.

Quadro 1- Comparativo de trabalhadores e trabalhadoras nos Portos de Lisboa (2014) e Santos (2015).

Porto de Santos	2011	2012	2013	2014
N ° Trabalhadoras	159	195	201	194
Total Geral Funcionários	1.369	1.466	1.520	1.513
Porto de Lisboa	2013		2014	
N ° Trabalhadoras	108		101	
N ° Trabalhadores	205		194	

FONTE: Site oficial do Porto de Santos, 2015; Relatório de Contas do Porto de Lisboa, 2014, p 41.

No porto de Santos, ocorreu em 2014, um leve declínio no número de trabalhadoras, recuando para 194 do total de 1.513 funcionários, mas é importante destacar que esta redução é geral, alterando o número total de trabalhadores/as. No porto de Lisboa o decréscimo percebido em 2014 de acordo com o relatório do porto, traduz processos solicitados por trabalhadores e trabalhadoras, referentes à aposentadoria, licenças sem vencimento e transferências.

Ou seja, estes relatórios mostram que apesar da redução de trabalhadoras em 2014 em ambos os portos, estamos presenciando realmente a inserção da força de trabalho feminina no setor portuário, mesmo que ainda este espaço seja composto prioritariamente por homens trabalhadores.

Porém, a feminização do trabalho no porto não ocorre de maneira simples. Uma das consequências desta nova divisão sócio-sexual do trabalho é o preconceito masculino que muitas das trabalhadoras afirmam sofrer.

Por exemplo, Janete Marchioni de Oliveira, que trabalha no Porto de Santos como caminhoneira autônoma, contou em uma entrevista para o jornal A Tribuna de 11 de março de 2012, que quando começou seu trabalho no cais sofreu enorme preconceito e muita discriminação.

Segundo Janete,

[...], no começo, sofri bastante, pois tinham poucas mulheres. Éramos eu e mais três. O Porto ainda tinha um sistema antigo, só de homens. Eles não achavam que éramos trabalhadoras. Nos confundiam com prostitutas. Para poder usar o banheiro em um bar, eu tinha que contar a minha vida para o guarda portuário. Demoraram para se acostumar (A TRIBUNA, 11/03/2012)

Sem se deixar abater com o preconceito Janete continuou com seu trabalho, mas viveu uma experiência que lhe marcou para resto de sua vida. Conta ela que certa vez ao manobrar seu caminhão para sair do estacionamento no Porto de Santos, foi brutalmente agredida por um colega de trabalho. Conforme seu relato:

Eram umas cinco horas. Fui tirar o meu caminhão do estacionamento e tinha outro bloqueando a passagem. Então, fui bater na porta para pedir ao motorista, que estava dormindo, tirar para eu passar. Ele acordou nervoso, achou que era uma mulher da vida. Desceu do caminhão e me bateu muito. Jorrava sangue (A TRIBUNA, 11/03/2012).

Já na visão das empresas do setor portuário o preconceito nas contratações femininas não ocorre. No terminal portuário Embraport, que fica localizado na margem esquerda Guarujá do Porto de Santos, até o ano de 2014, cerca de 30 mulheres trabalhadoras atuam em diversos setores da empresa. Elas se encontram presentes nas operações de controle de *gates*, monitoramentos, planejamento, vistoria e conferência de cargas, além de operar equipamentos de pequeno, médio e grande portes, funções estas antes só realizadas por força de trabalho masculina (DIÁRIO DO LITORAL, 8/03/2014).

Segundo Vitor Lousada, gerente de operações da Santos Brasil, “o trabalho exercido pelas mulheres nos terminais portuários é diferenciado”. Ele comenta

que as operadoras têm um maior comprometimento com as suas obrigações laborais. “São pequenas atitudes no dia a dia que diferenciam o trabalho do homem e da mulher. Foi uma grata surpresa para a Santos Brasil o trabalho que começou a ser desempenhado por mulheres há alguns anos” (DIÁRIO DO LITORAL, 8/03/2014).

Ainda, conforme este gerente, a Santos Brasil está sempre disponível para contratar mulheres. “Nós avaliamos os currículos. Independente de homem ou mulher, nós classificamos o candidato pela qualificação. Hoje não existe mais esse tipo de preconceito com o sexo feminino” (DIÁRIO DO LITORAL, 8/03/2014).

Esta situação de preconceito com a trabalhadora não é uma realidade somente do Porto de Santos. Por exemplo, no Porto de Navegantes, em Santa Catarina, a jovem Marcela Harbs, de apenas 26 anos, tentou quebrar esse paradigma ao deixar de lado os olhares desconfiados e partir para a batalha diária, comandando equipamentos modernos no embarque e desembarque de contêineres. Em entrevista cedida ao site PortoGente, em 4 de fevereiro de 2008, a jovem catarinense conta que tentou trabalhar durante alguns anos no Porto de Itajaí, mas nunca conseguiu chegar perto dos grandes equipamentos. Mesmo procurando sindicatos e explicando seu desejo de entrar no ramo portuário, Marcela sentia as portas se fecharem cada vez mais, como é possível perceber em sua fala.

Eu estava no setor administrativo, mas adorava observar o pessoal trabalhando com os equipamentos modernos, sempre curti isso. Mas os sindicatos dificultavam minha vida, talvez por eu ser mulher mesmo, mas botei em minha cabeça que jamais desistiria dos meus sonhos. Se eu conhecia porto, o entendia plenamente, porque não poderia trabalhar nele, mais lá na base, junto com o pessoal?

E complementa,

Aqui em Navegantes tem outras mulheres trabalhando no porto. E os cursos estão começando a inscrever mais jovens, que não se intimidam com o preconceito. Eu já sofri bastante e sei como é duro ter gente olhando torto para você só porque você é mulher.

O site PortoGente, em outra matéria feita em 18 de novembro de 2005, traz a história de outra trabalhadora portuária, a gaúcha e assistente de segurança Verônica Inchauspe. Ela é responsável pela conferência da documentação do contêiner e dos motoristas dos caminhões que saem da área do terminal por um dos quatro portões de saída, aonde chegam a passar até 100 caminhões no período de seis horas. Depois de nove meses na função, que era estritamente masculina, Verônica lembra dos primeiros dias de trabalho.

Eles achavam que a gente vinha para dominar o espaço conquistado por eles. Olhavam como se fôssemos um E.T.”. Na época da minha admissão, em dezembro de 2004, mais duas mulheres também iniciavam a suas atividades na operação. Era a primeira vez em que o sexo feminino ocuparia vagas na assistência aduaneira.

Verônica conta que o primeiro dia de trabalho foi complicado. Ao se apresentar na escala chamaram a segurança para lhe entregar o uniforme. Para sua surpresa e indignação, lhe trouxeram roupas masculinas. Ela que usa manequim 36 e camisa tamanho “P”, foi logo avisada por um “colega de trabalho”: - “Aqui é tudo igual, não tem diferença entre homem e mulher. Se você quiser entrar no nosso setor operacional é assim”.

Tudo indica que a chegada das trabalhadoras causou e causa nos trabalhadores certo desconforto em todos os portos nacionais. Vencer o preconceito e manter o respeito nesse ambiente de trabalho são duas das várias dimensões que compõem a luta das mulheres portuárias.

Abordagem do Trabalho Feminino no Porto de Santos

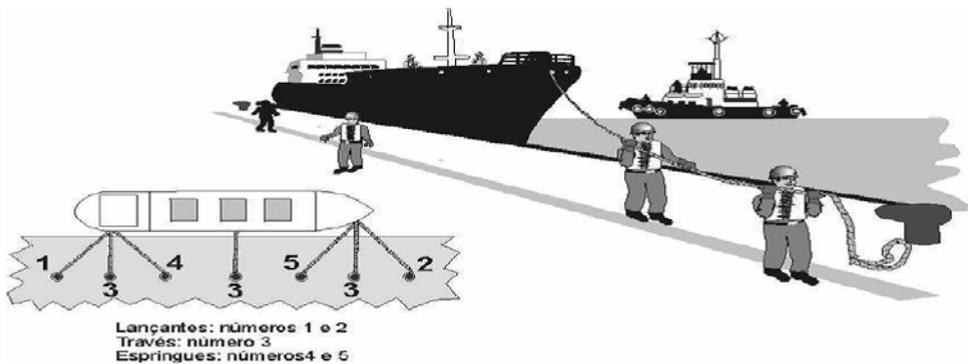
Partindo da afirmação de que as mulheres, de fato, agora compõem diretamente a categoria de trabalho portuário, podemos exemplificar nossas análises com a descrição da atividade de atracação no porto.

A atracação é dividida em programação e execução. A primeira faz o controle de todos os navios que chegam e partem do cais, levantamento e fechamento dos custos. Já a segunda, subdivide-se em:

1. *Atracação* especificamente, ou seja, amarrar os cabos do navio junto aos cabeços localizados no cais. As amarradoras/es aguardam o tripulante jogar as cordas que serão amarradas nos cabeços. A ponta da corda possui uma outra mais fina chamada retinida que facilita ao tripulante o arremesso e ao amarrador/a puxar a corda toda, uma vez que a corda mais grossa é muito pesada;
2. *Desatracação*, que consiste na liberação dos cabos dos cabeços;
5. *Puxada*, que corresponde a movimentação do navio de um local para outro, ou seja, um navio é desamarrado de um cabeço, puxado e amarrado novamente no cabeço seguinte, sem a necessidade de ligar o motor do mesmo (PORTOGENTE, 25/07/2004).

De forma ilustrativa a figura permite esclarecer um pouco do trabalho na atracação:

Figura 1 – Atracação (amarração) de navio.



Fonte: Manual Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, 2003, p. 40.

Este trabalho de amarração é imprescindível para o porto, pois é por meio dele, da técnica e força destes profissionais que os navios conseguem estabelecer contato com o cais e com o meio terrestre.

No Porto de Santos, a atracação conta com cerca de 150 trabalhadores/as entre concursados e terceirizados, sendo que na Codesp (Companhia Docas do Estado de São Paulo), onde todos os/as amarradores/as são concursados,

totalizando 75, há um total de 19 mulheres (mais ou menos 26%). Elas estão divididas em três turnos, trabalhando 24 horas todos os dias do ano, tendo uma folga para cada seis dias trabalhados.

No início de cada período de trabalho um funcionário da CODESP repassa a previsão dos navios que deverão ser atracados e desatracados naquele dia. A cada confirmação de navio chegando ou partindo, as amarradoras/es são avisadas com antecedência de pelo menos meia hora para que estejam de prontidão (PORTOGENTE, 12/03/2007).

Pela descrição que fizemos anteriormente do trabalho das amarradoras/es é possível perceber que não é tão simples atracar/desatracar ou mudar um navio de lugar. O tempo médio de cada uma dessas atividades dura em torno de uma hora e depende muito do tamanho do navio e o tipo de cabo utilizado, o que influencia também na quantidade de mulheres envolvidas no trabalho que varia sempre de quatro a seis integrantes em cada equipe (PORTOGENTE, 12/03/2007).

Em uma matéria feita pelo site PortoGente em 12 de março de 2007, o presidente do Sindicato dos Operários Portuários de Santos (SINTRAPORT), Robson Apolinário, fala sobre o trabalho na atracação no sentido da insegurança e risco.

Locais que operam navios com grãos, como soja, trigo são inseguros. Imagina o piso cheio de soja e irregular. O risco do/a trabalhador/a escorregar é enorme. Imagina você puxar o cabo e tentar ficar com os pés firmemente no solo cheio de grãos. O piso não fica aderente. Além disso, outra questão é o não isolamento da área durante a atracação. No cais do Saboó, por exemplo, ao mesmo tempo em que se faz a atracação, se faz o embarque de veículos. O amarrador/a fica de costas puxando o cabo enquanto está ocorrendo o embarque. Isso não pode acontecer.

A matéria reafirma a precariedade estrutural do cais de Santos quando levanta a discussão sobre a existência de poucos cabeços para amarração dos navios. O amarrador e vice-presidente da Associação Recreativa e Representativa dos Amarradores do Estado de São Paulo, Paulo Henrique Castilho, ressalta a importância da experiência.

Às vezes cada cabeça leva oito cordas. É preciso experiência para amarrar os cabos sem causar problemas ao segundo navio que deve ter as cordas encapeladas. E aí que entra a experiência. Se não souber fazer o trabalho, há o risco de soltar o navio errado. [...]. Você não pode deixar o cabo do navio cortando no outro, senão pode virar uma “navalha” e cortar o cabo de outro navio [...]. Infelizmente nós somos uma categoria menosprezada, inferiorizada dentro do cais.

O que se pode notar é que outro problema é enfrentado pela trabalhadora portuária, além do preconceito e da dupla jornada, é preciso ainda lidar com condições desfavoráveis de trabalho. Se por um lado a Lei de Modernização Portuária contribuiu para o ingresso da mulher nesse ambiente de trabalho, por outro, essa modernização não se aplica ao setor da atracação, onde o trabalho é feito exclusivamente de forma manual pelas amarradoras e mesmo assim elas estão se inserindo.

Em desacordo com a modernização portuária tanto os amarradores quanto as amarradoras precisam de um significativo preparo físico, já que a imobilidade do navio no cais depende da força produzida por um grupo de trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres. Nesse sentido, é importante questionar as condições de trabalho e os efeitos deste para a saúde desses/as trabalhadores/as. No caso das mulheres amarradoras, o ingresso nesse espaço de trabalho de fato é uma conquista ocasionada pelo processo de modernização, mas é preciso reavaliar o quanto de prejuízo em curto, médio e longo prazo, essa atividade vai provocar na vida das amarradoras.

Considerações finais

Assim, baseadas nestes depoimentos, podemos afirmar que hoje, o predomínio masculino ainda se mantém no Porto de Santos, mas as inúmeras transformações no mundo do trabalho, entre elas o avanço tecnológico, bem como a luta feminina por seu ingresso no espaço produtivo assalariado, vem ampliando a inserção das mulheres nas atividades portuárias. Isto faz com que as mulheres

hoje não atuem marginalmente no Porto, não sejam mais coadjuvantes no trabalho portuário, mas sejam trabalhadoras portuárias de fato e que a cada ano venham conquistando mais espaço, colaborando para a concretização de uma nova divisão sócio-sexual do trabalho mais igualitária.

Reafirmamos então nosso pensamento de que o processo da ampliação da participação feminina nos diversos espaços do mundo do trabalho, incluindo àqueles que eram reservados somente para a força de trabalho masculina, tem um claro sentido contraditório, marcado pela *positividade* de uma maior oportunidade e diversidade de ingresso da mulher no mundo do trabalho e pela *negatividade* do aumento da precarização, do preconceito e ampliação das formas e modalidades de exploração do trabalho.

Referências Bibliográficas

ALCIDES, G. F. Melhoramentos, Reparcelamentos e Modernização dos Portos brasileiros: a longa e constante espera. *Rev. Economia e Sociedade*, Campinas, v. 16, n. 3, p. 480-489, dez. 2007.

CASA CIVIL, Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 12.815, de 5 de Junho de 2013.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm> Acesso em 25. jun. 2015.

DIÁRIO DO LITORAL. *Toque Feminino no Porto de Santos*. Diário do Litoral, Santos, 08 mar. 2014. Disponível em: <<http://www.diariodolitoral.com.br/conteudo/29710-toque-feminino-no-porto-de-santos>> Acesso em: 21 jul. 2015.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. A masculinidade do trabalhador portuário: Novas questões em tempos de automação. *Fazendo Gênero, Diversidades e Deslocamentos*. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/#>> Acesso em: 08 jun. 2015.

_____. *De OGMO (Operário Gestor de Mão de Obra) para OGMO (Órgão Gestor de mão de Obra: modernização e cultura do trabalho no Porto de Santos)*. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas– USP – São Paulo. 2007.

- EMBRAPORT, *Empresa Brasileira de Terminais Portuários. Mulheres conquistam espaço na operação portuária*. 2014. Disponível em: <<http://www.terminebraport.com.br/mulheres-conquistam-espaco-na-operacao-portuaria/>> Acesso em: 25 jul. 2015. (A citação no texto é da Embraport ou do Diário do Litoral-Rever)
- HOLZMANN, L. Notas Sobre as Condições da Mão de Obra Feminina Frente às Inovações Tecnológicas. *Rev. de Sociologia*. v, 2, n, 4, p.258-273, jul. 2000.
- HIRATA, H.; DOARÉ, H., Os Paradoxos da Globalização. In *O Trabalho das Mulheres. Cadernos Sempre viva*, SOF Sempreviva Organização Feminista, S.P,1999.
- JUNIOR, O.A. de C; CAPRARO, M. C. Z. Comentários acerca do novo marco regulatório dos portos brasileiros. *Rev. Eletrônica Direito e Política*, v, 9, n.1, jul, 2014.
- LIMA, C. P; LIMA, S. A. R; CARVALHO, T. B. *Qualidade de Vida e Segurança do Trabalhador Portuário: O Capital Humano como foco nos Terminais Portuários*. Trabalho de Conclusão (Especialização em Gestão de Pessoas no Ambiente Portuário) - Universidade Santa Cecília, Santos-SP, 2012.
- MARX, K., *O Capital*, Livro I / Volume I, Ed. Civilização Brasileira, R.J., 1971.
- MATOS, M. C. P. Efeitos da lei de Modernização de Portos na Utilização, Desenvolvimento de Capacidade e Crescimento Profissional dos Trabalhadores Portuários Avulsos: um estudo no porto de santos. In: *XVI Semead – Seminários em Administração: 2013. São Paulo, Anais*. Seminário de Administração, São Paulo, USP, 2013, pp.1-14.
- MANUAL TÉCNICO: segurança e saúde no trabalho portuário. 1ed, 2003, São Paulo. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/robsonqsmrs/segurana-e-sade-no-trabalho-porturio-manual-tnico-da-nr-29>> Acesso em: 29. jul. 2015.
- MATOS, M. I. S. História, memória e cotidiano privado: o feminino e o masculino no Porto do Café (1980- 1930). In: PEREIRA, M.A. F et al. *Santos, Café e História*. Santos. São Paulo: Editora Leopoldianum, 1995.
- MÉSZÁROS, I. *Para Além do Capital*. São Paulo: Boitempo Editorial, S.P, 2002.
- MOURA, T. M. S; SANTOS, J. B. F. *Repercussões da Lei de Modernização dos Portos nas condições e organização de trabalho dos estivadores do Porto de Fortaleza (Brasil-CE)*. 2012. Disponível em: <http://actcientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_SousaMoura_FeitosaDosSantos.pdf> Acesso em 27. Jul. 2015.

- NOGUEIRA, C. M. *O trabalho duplicado. A divisão sexual no trabalho e na produção: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.
- NOGUEIRA, C. M. A divisão sexual do trabalho no setor portuário. *Geminal: Marxismo e Educação em Debate*, v. 6, n. 2, p. 130-141, dez. 2014.
- NOGUEIRA, C. M. A. “Modernização” do Setor Portuário no Brasil: divisão sexual do trabalho e precarização. 2013. Disponível em: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_MazzeiNogueira_1.pdf. Acesso em 25. jun. 2015.
- OLIVEIRA JUNIOR, M. M. *Mudanças Organizacionais e Inovações Tecnológicas: Impactos sobre os padrões de relações de trabalho no Porto de Santos*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 1994.
- PROBST, E. R.; RAMOS, P. *A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho*. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2003. Disponível em: <<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>> Acesso em 28. jun. 2015.
- PORTOGENTE. *A complexa atividade portuária começa com os atracadores de navio*. 2004. Disponível em: <<https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/a-complexa-atividade-portuaria-comeca-com-os-atracadores-de-navio-4700>> Acesso em 28. jun. 2015.
- PORTOGENTE. *Eles “abrem e fecham” o cais*. 2007. Disponível em: <<https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/eles-abrem-e-fecham-o-cais-0311>> Acesso em 28. jun. 2015.
- PORTOGENTE, *Portuária de Navegantes alia beleza e competência no serviço*, 2008. Disponível em: <https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/portuaria-de-navegantes-alia-beleza-e-competencia-no-servico-16301>. Acesso: 01 agos 2015.
- PORTOGENTE, *Caminhoneira desvia de preconceito*, 2005. Disponível em: <<https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/caminhoneira-desvia-de-preconceito-5543>> Acesso: 01 agost. 2015
- PORTO DE SANTOS. *História do Porto de Santos*. Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/imprensa.php?pagina=art2>>. Acesso em: 29 nov. 2015.

PORTO DE LISBOA, *Relatório de Contas*, 2014. Disponível em: <http://www.portodelisboa.pt/portal/page/portal/PORTAL_PORTO_LISBOA/AUTORIDADE_PORTUARIA/RELATORIOS_PUBLICACOES/RC%202014.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2017.

SIQUEIRA, A. C. A. *Masculinidades, trabalho e cuidado em saúde: representações de trabalhadores no contexto de modernização do Porto de Santos-SP*. 2014. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva) – Faculdade de Medicina Preventiva, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

SANCHES, S; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Rev. de Estudos Avançados*. São Paulo. V.17, n.49, p. 99-116, set. 2003.

SOUZA, E. S; SANTOS, S. P. Mulheres no Mercado de Trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo. *Rev. Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós. São Paulo*, v. 3, n. 3, p. 1-19, maio, 2014.

SANTOS, cidade [online]. [Acesso em 19/07/2015]. Disponível em: <<http://www.vivasantos.com.br/01/01a.htm>>

SANTOS, B. *O Porto de Santos e a história do Brasil: manual do professor*, 2010. Disponível em:

<<https://www.santosbrasil.com.br/media/44153/manual%20do%20professor.pdf>> Acesso em: 20 jul. 2015

A Formação do Trabalhador Portuário no Porto de Santos e no Porto de Antuérpia

João Renato Silva Nunes
Maria de Fátima Ferreira Queiróz

O capítulo apresenta as condições da formação dos trabalhadores portuários do porto de Santos (Brasil) e do porto de Antuérpia (Bélgica), em uma configuração teórico e prática de um dos autores que esteve em qualificação no Centro de Formação da Autoridade Portuária do Porto de Antuérpia em 2014. A participação na qualificação foi viabilizada por meio do Acordo de Cooperação Técnica entre a Secretaria de Portos da Presidência da República - SEP, naquele ano assim reconhecida, e o Centro de Treinamento do Porto de Antuérpia - APEC-OCHA. O Acordo teve como objetivo a capacitação dos trabalhadores portuários brasileiros no uso e manuseio de equipamentos portuários. Esta formação ocorreu na segunda fase em que o programa incluía o treinamento de instrutores portuários. A proposta contida no acordo previa que ao retornar ao seu ambiente de trabalho os portuários capacitados teriam a responsabilidade em participar na formação dos trabalhadores portuários avulsos, principalmente com o uso de simuladores para a movimentação de trasnteineres e porteineres. O Intercâmbio entre Brasil e Bélgica, na formação dos portuários, foi denominado Multiplicadores da Secretaria de Portos.

Os dois portos (Santos e Antuérpia) têm localizações estratégicas na movimentação de carga na economia globalizada. O porto de Antuérpia localiza-se no delta dos rios Escalda, Mosa e Reno, na Europa Ocidental, com saída para o Mar do Norte. Já o porto de Santos é um porto marítimo, localizado nos municípios de Santos e Guarujá, no Estado de São Paulo guardando distância de 50 km da capital do Estado, a cidade de São Paulo. O porto de Santos configura-se como o maior porto da América Latina e o porto de Antuérpia como o segundo maior porto em movimentação de cargas na Europa.

Embora a concepção do trabalho portuário tenha se constituído de modo semelhante no mundo portuário, em vários países, as conquistas dos trabalhadores e os processos de transformações no trabalho guardam diferenças, incluindo entre estes dois portos. Com o constante processo de inovação tecnológica e mecanização nos portos, apresenta-se a necessidade de novos modos de desenvolvimento do trabalho com uma reformulação na qualificação no que tange aos trabalhadores.

Ressalta-se que os portos foram porta de entrada de milhares de imigrantes que chegavam em busca de felicidade, bom salário e do recomeço de suas vidas, constituindo-se em veredas que ofertavam oportunidades e riquezas. Com o seu potencial reconhecido o porto mostra na sua realidade os problemas e obstáculos enfrentados em sua experiência histórica. Os portos, em seus diferentes espaços geográficos na sociedade transitam diferentemente entre a difusão ao debate, o pluralismo das discussões sobre a formação do trabalhador portuário e os estímulos ao “treinamento” portuário. No caminho da compreensão sobre as diferentes abordagens de formação do trabalhador portuário depara-se com a necessidade de desenvolver a comparação entre a realidade do Porto de Antuérpia na Bélgica e a do Porto de Santos no Brasil, buscando compreender como estes portos investem, ou não, na formação dos trabalhadores que nestes exercem suas atividades. Para isso, o cotidiano do “treinamento” dos trabalhadores, assim denominado pelos detentores do capital, dos módulos desenvolvidos e da formação no geral são apresentados neste capítulo, incluindo o “olhar cirúrgico” de quem conviveu com este tema nos dois portos.

Por que discutir a formação no trabalho portuário?

O processo de formação dos trabalhadores está inscrito no modo organizacional do capital com valorizações que reafirmam, aos trabalhadores, a ideologia dos detentores dos meios de trabalho. Nos portos os meios de trabalho se transformam, apresentando a necessidade concreta de formar/qualificar os trabalhadores portuários, que por seu lado tem uma história de formação construída na prática do trabalho no cotidiano, ou seja, os trabalhadores

construíram sua história à margem do capital, se constituindo em um coletivo de trabalho.

A trajetória do trabalhador portuário e sua construção do saber podem ser compreendidas de acordo com Vieira e Luz (2005, p.94) quando os autores refletem sobre o ser humano e a educação:

O homem é um ser histórico-social, cuja existência é construída por meio do trabalho, mediante o qual entra em contato com outros homens e com a natureza, desenvolvendo relações sociais e econômicas, motivado não apenas pela necessidade de subsistência, mas também pelo intuito de gerar conhecimentos e realizar-se como indivíduo. Entende-se o processo de formação humana como geração de conhecimentos, pode-se concluir que trabalho e educação estão intimamente relacionados. Defendida como condição para o exercício da cidadania, a educação exerce a dupla função de socializar os indivíduos, de acordo com valores e padrões culturais de determinada sociedade, e disseminar os conhecimentos.

A relação íntima entre o trabalho e a educação nos processos industriais, incluindo outros ramos de atividade produtiva, agrega novos olhares com o advento da moderna tecnologia e mudanças na organização do trabalho. O novo trabalho requer nova e adequada abordagem de formação, construída de forma contínua, pois as transformações caminham a passos acelerados. A preocupação com a transformação da sociedade e a necessidade de repensar o trabalho e a educação/formação profissional tem emergido em autores como Manfredi (1998, p.1) ao indicar que:

As transformações em curso na sociedade brasileira, decorrentes das mudanças técnico organizacionais do trabalho, estão fazendo ressurgir, acalorados debates relativos a temas e problemas do trabalho, qualificação, educação e especialmente a formação profissional.

Segundo Vieira e Luz (2005, p. 94) com o advento da ciência moderna e do Estado Moderno, a escola tornou-se o *locus* da educação assumindo a função

de instrumento de conquista da liberdade, participação e cidadania, garantindo, ao mesmo tempo, o processo econômico. Trata-se de processo educativo que permite a formação dos homens e mulheres para atuar no processo de trabalho. A perspectiva da formação dos trabalhadores, em última instância geradores do lucro dos capitalistas, envolve a produção de bens para a qual se requisita um trabalhador qualificado que atue em um trabalho em constantes transformações tecnológicas e gerenciais. Nas discussões internacionais sobre as necessidades de novas qualificações requeridas no mundo do trabalho destaca-se a orientação no conceito de “competências”. De acordo com Tanguy e Rope (1997 apud RAMOS, 2009, p.300),

[...] uma conceituação comumente usada considera a “competência” como o conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam o sujeito para discussão, consulta, decisão de tudo o que concerne a um ofício, supondo conhecimentos teóricos fundamentados, acompanhados das qualidades e da capacidade que permitem executar as decisões sugeridas.

As mudanças no cenário produtivo e as exigências do trabalho, de um trabalhador também transformado, leva o interesse do capital ao âmbito específico da educação como um polo formador para o trabalho com qualificação e competência do executante. Viera e Luz analisam que

[...] as teorias econômicas aproximaram a educação do projeto capitalista e chamaram o estado a participar desta ação, facilitando e até mesmo impondo a toda a população trabalhadora a necessidade de aprender questões básicas como ler, escrever e realizar operações matemáticas, como forma de disciplinar a mão-de-obra (mercadoria) para a produção. Por outro lado, a educação de caráter geral, clássico e científico foi destinada à formação das elites dirigentes. VIERA E LUZ (2005, p. 94)

Esta análise é válida para o trabalhador portuário que passa da condição de analfabetismo ao nível do ensino médio, e até mesmo ao nível superior, em curto de período de tempo acompanhando a transformação portuária, porém mantidos, em sua maioria, distante da formação das elites.

Diante do processo de avanço da industrialização e de transformação do capital, Ramos (2001 apud VIEIRA, LUZ, 2005, p. 94) aponta que a exigência de um novo tipo de trabalhador foi tomando corpo. O autor refere que além de disciplina, era preciso conferir-lhe o domínio de um ofício, um novo tipo de saber, menos especializado, mas suficiente para lhe garantir um pouco de mobilidade interna e externa (entre indústrias). Depara-se, ainda de acordo com o autor, que as profissões passaram a ser classificadas de acordo com seu nível de complexidade e com o grau de escolaridade necessário a seu exercício e a formação para o trabalho passou a significar formação profissional.

As vertiginosas transformações que a comunidade portuária vem sofrendo com a evolução mecânica, com propósitos de futura automação, têm colocado em questão, de modo cada vez mais incisivo, a indissociabilidade entre teoria e prática, como partes complementares do conhecimento. Nesta perspectiva Freire (1989, p.67) nos chama a atenção ao relatar que “a teoria sem a prática vira ‘verbalismo’, assim como a prática sem teoria, vira ativismo. No entanto, quando se une a prática com a teoria tem-se a práxis, a ação criadora e modificadora da realidade”.

Assim configura-se a necessidade de investigar: quais as principais transformações no processo de formação do trabalhador portuário? O trabalho se transformou, não se trata mais de tarefas em um posto de trabalho. A formação não mais se coloca amparada na qualificação formal, prescrita com base no posto de trabalho e tampouco para auferir limites salariais. A formação percorre outro caminho que centra na qualificação real do trabalhador. Segundo Deluiz (2011, p.13) essa qualificação real é compreendida como um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos, que provêm de várias instâncias, tais como, da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas). Para os trabalhadores portuários a dimensão da qualificação, ou mesmo estabelecimento de competências, tem outra magnitude uma vez que a organização do trabalho se transformou passando de uma formação coletiva amparada no “saber fazer” no cais e no navio, com organização própria dos trabalhadores, para uma qualificação de domínio do capital.

Depreende-se então que a formação não mais se prenda a um repassar de informação verbal unidirecional, ou seja, daquele que ensina para aquele que é objeto receptível do ensino. Considera-se que discutir a formação dos trabalhadores portuários, incluindo sua história de aprendizado e o “saber fazer” no trabalho, se coloca como uma tarefa imprescindível diante das constantes exigências advindas das transformações portuárias.

A Formação do Trabalhador Portuário no Brasil

A formação no Brasil ganha impulso a partir de 1808 quando D. João VI criou o Colégio de Fábricas que representou o primeiro estabelecimento com a finalidade de atender à educação dos artistas e aprendizes. Em 1827, a Câmara aprovou o projeto da Comissão de Instrução que ficou dividida em quatro graus distintos, com o ensino de ofícios incluído na 3ª série das escolas primárias, e depois nos Liceus no estudo de desenho, necessário às artes e ofícios.

No governo de Nilo Peçanha o ensino profissional apresentou avanços com a criação de escolas profissionalizantes em todas as capitais do Brasil. Em 1910 estavam instaladas dezenove escolas. A lei nº 3.454, de 6 de janeiro de 1918, aprovada no decreto nº 13.064, regulamenta as Escolas de Aprendizes e Artífices, tornando o curso primário obrigatório para todos os alunos e criando os cursos noturnos de aperfeiçoamento. Em continuidade à regulamentação, a Constituição Brasileira de 1937 foi a primeira a tratar especificamente de ensino técnico, profissional e industrial. No artigo 129 consta que:

O ensino pré-vocacional e profissional destinado às classes menos favorecidas é, em matéria de educação, o primeiro dever do Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado sobre essas

escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo poder público.

Assim, em 13 de janeiro de 1937 foi assinada a Lei 378 que transformava as Escolas de Aprendizes e Artífices em Liceus Profissionais, estes destinados ao ensino profissional de todos os ramos e graus. A Educação Profissional foi contemplada por meio das Reformas Capanema de 1942 incluindo uma série de cursos profissionalizantes para atender diversos ramos profissionais demandados pelo desenvolvimento crescente dos setores secundário e terciário. O Decreto-lei 4.048, de 22 de janeiro de 1942, cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e em 10 de janeiro de 1946 é criado o Serviço Nacional do Comércio (SENAC). Em 1950, a Lei 1.076 flexibiliza o ingresso dos estudantes concluintes do primeiro ciclo do ensino industrial, comercial e agrícola a ingressarem no curso clássico ou científico seguindo algumas exigências de complementação de disciplinas (SANTOS, 2009, p.219).

A Lei de Diretrizes e Bases nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, manifesta a articulação sem restrições entre os ensinos secundário e profissional, abolindo, dessa forma, a discriminação contra o ensino profissional por meio da equivalência plena, colocando-se, formalmente, um fim na dualidade de ensino.

No bojo da normatização do ensino encontra-se o Decreto-Lei nº 828/69 que instituiu o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo. Concomitante a ela, no início da década de 70, ocorre uma grande transformação na comunidade portuária. Uma das mudanças que acontece no mundo do trabalho no setor portuário foram as formas de manipulação das cargas com a containerização³⁶.

36 A containerização, de acordo com Hiromoto (1992, apud Zotto, 2002, p.30), contém os seguintes conceitos: padronização das cargas, que possibilita a utilização de diversos sistemas de transportes, bem como sua identificação internacional; maior rapidez na operação de carga, com melhoria no fluxo de transporte e maior rotatividade de navios nos portos; diminuição dos danos por umidade e deterioração, maior segurança da carga, melhoria dos trâmites burocráticos por conta da padronização da documentação do transporte.

Com a transformação do manejo da carga inicia-se a formação dos homens do cais³⁷, em 1970, no porto de Santos, com vistas a habilitar o trabalhador para a nova atividade com o contêiner. Desenvolve-se então os cursos de Atualização de Conferente de Carga e Descarga – ATCC; de Atualização de Consertador de Carga e Descarga – ATCS; de Atualização de Estivadores – ATES e o curso de Atualização de Vigia de Bordo – ATVP.

Em 1971, sob o governo militar, houve uma profunda reforma da educação básica promovida pela Lei nº 5.692/1971, a qual se constituiu em uma tentativa de estruturar a educação de nível médio como sendo profissionalizante para todos. A partir deste contexto a habilitação profissional passa a ser obrigatória.

No cenário da educação/formação, no início da década de 80, Séc. XX, surge o conceito de competência, num contexto de forte desenvolvimento tecnológico e reorganização do trabalho, que de acordo com Manfredi (1999) refere-se,

[...] a qualificação, competência e formação profissional têm sido tratadas como sinônimas, quando, na verdade, são polissêmicas, ou seja, assumem diferentes sentidos, referentes a interesses de determinadas parcelas da sociedade, a cujos projetos políticos remetem. (MANFREDI, 1999 apud VIEIRA, LUZ, 2005. p.95)

A autora Manfredi (1999, apud Vieira e Luz, 2005, p.95), relata que “o conceito de qualificação surgiu a partir de lutas políticas e ideológicas, tendo-se consolidado na sociologia, vinculado a práticas educativas que ajudam a legitimar o estatuto do trabalho qualificado”.

Por outro lado, o conceito de competência é introduzido, nos anos 90 do Séc. XX, em contraposição a um tipo de sistema de relações e de classificação profissional fundado na noção de tarefa e de cargo oriundos do modelo taylorista-fordista. (VIEIRA, LUZ, 2005, p. 94).

A lógica da competência com origem no modelo toyotista de organização da produção é descrita por Hirata e Zarifian (1991, p.174) como “competência tecnológica” e de acordo com os autores, refere-se a um conjunto de conhecimentos, comportamentos, de práticas sociais que asseguram o desenvolvimento

37 Trabalhadores Portuários de Estiva, Consertadores de Carga, Conferencia de Carga, Trabalho de Capatazia e Vigilância de Bordo.

concreto das ciências no cerne dos processos industriais. Com a privatização dos espaços portuários e o comprometimento dos empresários com o modelo industrial, centrado na competência, implementa-se uma nova organização no porto predominando a competição dos trabalhadores para se qualificar e tornar-se competente às demandas de um porto moderno.

Segundo Makert (2000, p.2) “o ponto crucial das novas competências deverá manifestar-se na capacidade e disposição do trabalhador de assumir a gestão autônoma e coletiva do processo de produção e da vida”. A reflexão de Market coloca-se em um difícil alcance para a questão das novas competências (incluindo a efetiva qualificação do trabalhador), pois a gestão autônoma é contraditória ao modelo de organização capitalista. Chama a atenção que o modelo de gestão autônoma já foi vivenciado, de certo modo, pelos trabalhadores portuários, pois até 1993 o domínio do trabalho e sua organização se encontrava na mão dos trabalhadores.

Uma outra questão que permeia o trabalho e a formação dos trabalhadores diz respeito a divisão entre trabalho braçal e trabalho operacional, concepção e execução, pois é inerente ao processo de trabalho capitalista pois constitui-se um aspecto do monopólio sobre o conhecimento. Mas todo trabalho humano envolve tanto a mente quanto o corpo. Ressalta-se que o trabalho braçal envolve a percepção e o pensamento e não somente ação de músculos do corpo. O porto em sua condição complexa, privatizado e explorado pelas operadoras portuárias, pode requisitar do trabalhador, se necessário, a execução de tarefas com maiores exigências mesmo que estas sejam indevidamente consideradas “braçais”. Assim a separação braçal x mental (ou operacional) configura o trabalho em dois tipos em que prevalece a desqualificação do trabalho braçal, tido como inferior, e o trabalho operacional (mental) como aquele que qualifica e confere competência ao trabalhador. Em última instância esta separação se configura como uma fragmentação do trabalho. O crescimento profissional fragmentado e amparado na desqualificação (desvalorização) do trabalho braçal se torna uma instrumentalização negativa na formação do trabalhador, principalmente para o o Trabalhador Portuário Avulso - TPA³⁸. Por outro lado, é uma instrumentalização positiva

38 O Trabalhador Portuário Avulso pertencente ao quadro do OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra que foi definido na lei 8.630 e reafirmado na Lei 12.815 (que revogou a 8.630)

quando se refere ao maquinário e sua complexidade (exigência mental) e neste contexto é mais valorizado o trabalhador oriundo das universidades e de cursos de especialização específicos da temática portuária do que os trabalhadores pertencentes aos quadros do Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO (os TPAs).

E neste contexto os trabalhadores não se encontram diretamente envolvidos nas discussões das questões pertinentes à sua formação. A negociação sobre a formação e qualificação do trabalhador no sistema portuário no Brasil não envolve o trabalhador no processo de decisão, ao contrário dos portos franceses que optaram pelo diálogo social para a formação do trabalhador portuário. Os portos franceses num trabalho intenso entre a associação de empregadores portuários e os representantes dos trabalhadores, revelaram-se mais flexíveis para a adaptação às novas qualificações por mudanças tecnológicas. Já os americanos, tanto nos portos da Costa Oeste (Oceano Pacífico), quanto na Costa Leste (Oceano Atlântico), têm a formação estabelecida em Contrato Coletivo de Trabalho com duração em média de cinco anos. No contrato coletivo é estipulado o número de trabalhadores que receberão formação, qualificação e requalificação ano a ano. Assim, a discussão aponta para a importância de considerar o saber fazer dos trabalhadores, ouvi-los, olhar com atenção o conhecimento construído na realização efetiva do trabalho como um todo e sem a separação mente x corpo.

Demonstrada a necessidade de formação, qualificação e requalificação do trabalhador portuário propõe-se a apresentar então aspectos da formação de duas realidades distintas: o portuário do porto de Santos e o portuário do porto de Antuérpia.

A formação do trabalhador portuário no porto de Santos

O Porto de Santos, com área de 7,8 milhões de m² localizado nos municípios de Santos e Guarujá, no Estado de São Paulo, é o principal porto brasileiro. Sua influência econômica concentra mais de 50% do produto interno bruto (PIB) do país e abrange os estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. É o principal porto latino-americano, sendo o primeiro no ranking de movimentação de contêiner da América do Sul com 3.564.118 TEUs³⁹ em 2016. (CODESP, 2016, p.18)

³⁹TEU – *Twenty Foot Equivalent Unit*: tamanho padrão de um contêiner intermodal de 20 pés.

Para que o porto de Santos alcance sua posição no ranking utiliza-se o sistema terceirizado de mão de obra, mas parcialmente normatizado pela Lei 12.815, empregando o trabalhador portuário avulso - TPA. O trabalho portuário é a energia humana desprendida na execução das tarefas na movimentação de cargas nos portos e se realiza a bordo das embarcações e/ou em terra, na área de cais. Subentende-se então que para realizar o trabalho no porto é essencial “saber fazer” as atividades/tarefas que viabilizam o embarque e desembarque de mercadorias. Embora o saber fazer tenha perdurado por muitos anos, pautado no aprendizado na prática cotidiana do porto, a preocupação em formar e qualificar o trabalhador portuário esteve presente principalmente a partir dos anos 60, com a modernização do procedimento operacional com a adoção do container.

Conforme já mencionado anteriormente neste capítulo, no Brasil é assinado o Decreto-Lei nº 828/69 que criou o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo. O Ensino para Portuários⁴⁰ ministrado com recursos do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo - FDEPM, e administrado pela Diretoria de Portos e Costas, tem como premissa básica a formação e qualificação profissional do Trabalhador Portuário Avulso (TPA), habilitando-o para o exercício das atividades referentes à operação portuária.

Em 1970 o Porto de Santos recebe os primeiros cursos do Ensino Profissional Marítimo⁴¹. Nos anos anteriores, como citado, o treinamento era *trainee in job*, o estivador mais velho ensinava o bagrinho⁴². Os primeiros cursos implementados foram: quatro cursos com 140 vagas, com objetivos de atualização de conferente, de consertador, de estivador e de vigia de bordo. Em 1971 foram ofertadas pelo Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo

40 Lei 12815/2013 Art. 40 define como trabalhador portuário as funções de: I – capatazia; II – estiva; III – conferência de carga; IV – conserto de carga; V – vigilância de embarcações; VI – bloco.

41 Conforme já citado, Atualização de Conferente de Carga e Descarga – ATCC; de Atualização de Consertador de Carga e Descarga – ATCS; de Atualização de Estivadores – ATES e o curso de Atualização de Vigia de Bordo – ATVP.

42 Bagrinho é o termo que os estivadores denominam “a reserva da estiva”, ou seja, o trabalhador pertencente ao cadastro do OGMO, somente se emprega após o registrado no OGMO se empregar. É aquele “estivador prático” que espera a efetivação como “Estivador por Direito”, reconhecido pelo Sindicato dos Estivadores de Santos. Em outros países o bagrinho corresponde ao estivador precário ou eventual.

180 vagas em seis cursos. Com a transformação constante do porto, em 1972 inicia-se o treinamento com equipamentos portuários em Empilhadeira; Guindaste e Guincho de Bordo; Trator e Pá Carregadeira totalizando 25 cursos com 560 vagas. O ano de 1975 foi considerado o ano do treinamento da década de 70 com 37 cursos e 955 vagas. A primeira turma do curso de Carreiro e Cavalinho Mecânico, formação requerida para trabalhar nos novos navios Roll-on/Roll-off⁴³, ocorreu no ano de 1981 e contou com 13 cursos e 280 vagas.

A formação e qualificação mantiveram um único formato, tendo 1988 como o ano com menor índice, efetuando três cursos com 75 vagas e oito cursos (170 vagas) no ano de 1993 e após quatro anos de negociações na Câmara e no Senado Federal em Brasília - Capital Federal, é sancionada a Lei 8.630/93⁴⁴, publicada no Diário Oficial da União -D.O.U. em 25 de fevereiro de 1993, que entre as transformações define a criação do Órgão Gestor de Mão de obra do Trabalho Avulso Portuário. O OGMO passa a gerir os trabalhadores portuários e a definir regras na contratação temporária, além de se responsabilizar pelas decisões na formação do trabalhador portuário avulso. Em apoio a implantação da chamada modernização portuária instituída na Lei 8.630, o Decreto Nº 1.467, de 27 de abril de 1995, cria o Grupo Executivo para Modernização dos Portos - GEMPO, com a finalidade de coordenar as providências necessárias à modernização do Sistema Portuário Brasileiro, em especial na requalificação profissional dos trabalhadores avulsos que não preencheram os requisitos para registro no OGMO, a fim de reinseri-los no mercado de trabalho.

Desenvolvendo o ensino portuário constata-se que em 2012 o porto de Santos contou com 139 cursos e 3.630 vagas e no mesmo ano iniciou-se mais uma mudança no marco legal portuário com a Medida Provisória Nº 595⁴⁵ de 6 de dezembro de 2012. As regras contidas na Medida Provisória 595 são encaminhadas e após cinco meses de negociações na Câmara e no Senado Federal em Brasília a Medida Provisória é transformada na Lei

43 Roll-on/Roll-off é o tipo de navio onde as mercadorias entram e saem sobre rodas.

44 Lei de Modernização Portuária capítulo IV, Art. 18. III; Art. 19: II; O princípio da multifuncionalidade no art. 57, que atividades ou tarefas que requeiram a mesma qualificação poderão ser realizadas pelos trabalhadores habilitados, independentemente da categoria profissional a que pertençam.

45 MP dos Portos 595/2012 Capítulo VI do Trabalho Portuário Art.28.III; Art.29.

Nº 12.815⁴⁶, de 15 de junho de 2013, o novo marco legal portuário no Brasil. Neste ano o porto de Santos contou com 178 cursos e 5.180 vagas e do Programa de Desenvolvimento Portuário - PDP⁹ foram ministrados 42 cursos com 630 vagas. Com base na Lei 12.815 cria-se o Decreto nº 8.033⁴⁷ de 2013 que institui o Fórum Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário.

É notório que no decorrer do ano de 1970 até 2013 o número de cursos oferecidos aos portuários sofreu aumento. De quatro cursos (140 vagas) em 1970 alcança 220 cursos (6.440 vagas) em 2013. Há que se considerar que o porto também se transformou. A mercadoria carregada em sacas nas costas passa a ser embarcada em contêineres e com novas tecnologias para movimentar este tipo de embalagem, além de maquinários pesados para outros tipos de mercadorias, por exemplo, o *shiploader* para embarque de granel sólido. A reconfiguração do porto, incluindo o arrendamento de cais à iniciativa privada, demanda a formação e qualificação dos TPA, conforme já citado. Paixão e Fleury (2008, p.34) reconheceram que com “a crescente sofisticação dos equipamentos e da operação (que podem inclusive conduzir a um aumento de risco à saúde e segurança no trabalho) torna-se imprescindível a crescente qualificação dos trabalhadores”. Acrescenta-se ao cenário de formação o quantitativo de trabalhadores necessitando de qualificação. De acordo com Rodrigues e Vaz (2001, p.7) mantém-se em 1999 um total de 6.744 trabalhadores avulsos e entram no trabalho três mil trabalhadores com vínculo empregatício nas operadoras portuárias. Os autores indicam que além dos avulsos a Codesp apresentava em 1999 um contingente em torno de 2.891 trabalhadores. Nem todos os trabalhadores requerem idêntica formação pois as necessidades são demandadas em relação ao tipo de trabalho a ser desenvolvido, mas pode-se considerar que em 1999 teria por volta de 12.635 trabalhadores no porto de Santos com diferentes exigências de formação diante de um porto em transformação. Queiróz, Machin e Couto (2015, p.22) apresentam que em 2009 os trabalhadores avulsos somavam 5.715 com uma redução de

46 Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário (PDP), projeto da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em conjunto com o governo federal da Holanda e três universidades europeias, cuja filosofia é o aperfeiçoamento da mão de obra dos terminais de contêineres.

47 Decreto nº 8.033, de 2013 Capítulo VI do Fórum Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário e do Sine-Porto Art.39 :II . Art. 40 § 2o II ;

15,3% em relação a 1999. Se considerado apenas os trabalhadores avulsos na ativa o número de avulsos se apresenta com maior redução diante do trabalho a realizar. Por exemplo, Paiva (2017), na apresentação do II Seminário de Observatório de CIPA da Baixada Santista apresentando dados da Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário –CPATP-Porto de Santos indica que o número de trabalhadores avulsos para este ano (2017) era de 6.197 e destes apenas 3.371 encontravam-se na ativa, ou seja, disponível para o trabalho no porto. Fora os trabalhadores vinculados este é o total de trabalhadores portuários avulsos que contam para a formação (qualificação) no trabalho portuário.

Uma visão histórica, de acordo com dados disponíveis do desenvolvimento dos cursos e vagas em um período de 21 anos pode ser observada na tabela 1. Trata-se de registros que podem contribuir no conhecimento do desenvolvimento dos Cursos oferecidos pela Marinha e PDP até 2012 com um intervalo sem dados disponíveis de 1989 a 2011 (22 anos).

Tabela 1 – Distribuição dos números e vagas dos Cursos do Ensino Portuário Marítimo (Marinha) e do Programa de Desenvolvimento Portuário (PDP) entre os anos de 1970 e 2013.

Ano	Nº de Cursos	Nº de Vagas
1970	4	140
1971	6	180
1972	25	560
1975*	37	955
1981 a 1993**	136	2.740
1981***	13	280
1988	3	75
2012	139	3.630
2013- Ensino marinha	178	5.180
- PDP	42	630
Total	583	14.370

* Considerado o ano do treinamento da década de 70

** No período mentem-se o formato de 8 cursos (180 vagas) em 12 anos

*** Curso Carreiro mecânico – formação para trabalhar nos novos navios Roll-on/Roll-off

**** 1988 foi o pior ano para o treinamento

Compondo este cenário de novas atribuições no trabalho portuário ocorre em setembro de 2015 a publicação da Portaria nº 276/DPC que estabelece as Normas da Autoridade Marítima para o Ensino Profissional Marítimo – Portuários e Atividades Correlatas – NORMAM-32/DPC. (Marinha do Brasil, 2015)

As alterações na formação do portuário despertam o interesse acadêmico e nesta direção aconteceu em 2015, nas dependências da Universidade Santa Cecília–UNISANTA, na cidade de Santos, em uma parceria entre Marinha do Brasil e o OGMO–Santos, o 1º *Workshop* intitulado Programa do Ensino Profissional Marítimo–2015. O *Workshop* apresentou uma pauta dinâmica de cooperação mútua e um cronograma de ações de curto e médio prazo para o aperfeiçoamento da mão de obra portuária. O evento forneceu subsídios ao OGMO–Santos para a elaboração de um Mapa de Propostas de Cursos (MAPC) para os portuários do Porto de Santos para o Programa do Ensino Profissional Marítimo – 2016 (PREPOM) e também aos Programas do Ensino Profissional Marítimo – PREPOM–2017/2018 (MARINHA DO BRASIL, 2017), considerando a crescente demanda pela qualificação do trabalhador portuário frente às necessidades do porto.

O objetivo principal, definido para o *Workshop*, foi reunir representantes da comunidade portuária com o intuito de ampliar o conhecimento relativo ao interesse dos envolvidos com a capacitação profissional do trabalhador portuário tornando o porto detentor de uma mão de obra de excelência técnica. Embora a proposta do evento tenha apresentado avanços na formação e qualificação (no âmbito teórico) do TPA efetivamente não foi bem-sucedido (no âmbito prático), pois no ano de 2016 o Porto de Santos contou com 19 cursos e 330 vagas, distante dos índices alcançados em 2013 (220 cursos e 5810 vagas).

Compete à Diretoria de Portos e Costas da Marinha do Brasil (DPC) as seguintes ações:

- a) atuar, de forma complementar, no treinamento dos portuários;
- b) prover recursos do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo – FDEPM para custeio dos cursos do Programa do Ensino Profissional Marítimo – PREPOM–Portuários;

- c) conferir aos Órgãos Gestores de Mão de Obra – OGMOs as tarefas de planejar e executar os cursos para portuários;
- d) delegar competência aos Órgãos de Execução – OE do Sistema do Ensino Marítimo – SEPM para, em suas áreas de jurisdição, estabelecer convênios com os OGMOs, visando o repasse dos recursos financeiros do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo para o custeio dos cursos do PREPOM-Portuários;
- e) orientar os Órgãos de Execução para ceder as salas de aula do SEPM para atender os cursos do PREPOM Portuários, mediante ressarcimento dos custos referentes aos gastos com manutenção e conservação das instalações utilizadas. (Coloca a fonte)

O ensino para os portuários é realizado com recursos financeiros alocados pela Diretoria de Portos e Costas – Marinha aos Órgãos de Execução (OE) do Sistema do Ensino Marítimo, que os repassam aos OGMOs ou a entidades que por força de lei possuam a competência de promover a capacitação profissional dos trabalhadores portuários ou ainda a entidade extra-Marinha do Brasil (extra-MB), mediante Acordo Administrativo.

Os Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) são divididos em seis módulos correspondendo aos seguintes cursos:

- (1) *Cursos de Formação* (total de seis cursos) que tratam de preparar pessoal para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às atividades de movimentação de carga nos portos;
- (2) *Cursos de Aperfeiçoamento* (total de dois cursos) que visam ampliar os conhecimentos necessários ao desempenho dos cargos e ao exercício das funções e ocupações peculiares às atividades portuárias;
- (3) *Cursos Especiais* (total de 11 cursos) ministrados no intuito de preparar os portuários para atividades que exijam qualificações específicas não conferidas por cursos de outras modalidades;
- (4) *Cursos Expeditos* (total de 22 cursos) que promovam a habilitação técnico-profissional dos portuários conforme a necessidade do serviço;

- (5) *Cursos Avançados* (total de cinco cursos) que prepararam os portuários para o exercício de cargos e funções na administração e gerência técnica de órgãos e empresas vinculadas ao transporte marítimo e ,
- (6) *Cursos de Atualização* (total de sete cursos) que proporcionam conhecimentos necessários para adequar o profissional às exigências do avanço tecnológico. (MARINHA DO BRASIL, 2017).

A especificação dos cursos do Ensino Portuário Marítimo e as respectivas cargas horárias destinadas são apresentadas no anexo I no final deste capítulo. Observa-se que os cursos abordam a formação, aperfeiçoamento, especiais, expedidos, avançados e de atualização que devem contemplar as necessidades do trabalho portuário e do trabalhador. Acredita-se que a formação deve partir da premissa de que todos os trabalhadores portuários devem acessar o conjunto do ensino portuário disponibilizado, com especial atenção aos trabalhadores portuários avulsos.

De acordo com a normatização (NORMAN 32) a oferta de vagas nos cursos especiais e avançados do Ensino Profissional Marítimo poderá ser estendida a outros profissionais que não os portuários, desde que autorizado pela Diretoria de Portos e Costas da Marinha –DPC.

É imputado ao ensino portuário marítimo o desenvolvimento e acompanhamento dos cursos por instituições contratadas para tal finalidade como é o caso do CENEP- Centro de Excelência Portuária em Santos. A implantação de centros de treinamento estava prevista na lei 8.630/93, no entanto a criação da fundação CENEP só ocorreu em 2007. Outras instituições classificadas também podem ministrar os cursos, por exemplo, o INCATEP, também em Santos, criado em 1999 para prestar serviço de treinamento portuário aos OGMOS.

Além dos cursos financiados pela Marinha Brasileira a formação do portuário conta com cursos ofertados pelo Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário conhecido na área portuária pela sigla de PDP.

Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário (PDP)

A necessidade de contínua formação ganha expressão no Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário. A citada formação tem por base o projeto da Organização Internacional do Trabalho – OIT⁴⁸, membro da Organização das Nações Unidas–ONU, em conjunto com o governo federal da Holanda e três universidades europeias, cuja filosofia é o aperfeiçoamento da mão de obra dos terminais de contêineres. O surgimento do PDP coloca em evidência a importância dos contêineres no porto que vem transformar o trabalho e a forma de embarque e desembarque das mercadorias. Na década de 1970, a OIT desenvolveu um programa de cooperação técnica para a área portuária orientada nos dispositivos da Convenção 137 do trabalho portuário (1973), da recomendação nº 145 do trabalho portuário (1973), convenção nº 152 sobre a segurança no trabalho portuário e a Recomendação nº 160 também sobre a segurança no trabalho portuário da mesma OIT (1979) (OIT, sd). As normatizações sugeridas preveem a formação profissional e requalificação dos trabalhadores portuários como resposta a containerização e para garantir aos trabalhadores a proteção contra os riscos operacionais da atividade. A OIT desenvolve então uma publicação sobre as “novas técnicas de movimentação de carga se suas implicações a qualificação profissional portuária” (1985). Este estudo viabilizou o relatório “uma estratégia da OIT para o treinamento do trabalhador portuário” (1987). (OIT, sd).

Para efetivação do programa a Diretoria de Portos e Costas, representante da autoridade marítima brasileira, assinou um Memorando de Entendimento com a OIT a fim de implementar e gerenciar o Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário (PDP) nos terminais de contêiner do país. Representa para o Brasil estabelecer o ambiente e as condições para o treinamento dos trabalhadores portuários, contribuindo para a maior eficiência dos portos, para as condições de trabalho e o crescimento profissional dos trabalhadores portuários.

O objetivo visa estabelecer estratégias de formação (ensino) efetiva e sistemática, projetados para melhorar o desempenho do manuseio de carga, das condições e práticas de trabalho, segurança, eficiência e bem-estar dos trabalhadores

48 O projeto refere-se à Convenção 137 e à resolução 145 da Organização Internacional do Trabalho que trata do trabalhador portuário e o impacto social da containerização.

portuários dos terminais de contêiner. O PDP é composto por 30 módulos, abrangendo todas as funções e operações realizadas em terminais de contêineres (OIT, sd). Os módulos operacionais da formação são referentes a:

- (1) operação do contêiner propriamente dita, seja no navio, seja no pátio ou costado (cais);
- (2) ao navio porta contêiner e programa de trabalho do terminal de contêiner;
- (3) relacionado ao contêiner;
- (4) à temática segurança e trabalho seguro, que inclui cargas perigosas no porto;
- (5) ao desempenho do terminal de contêineres e módulos que abordam a formação de supervisores em todos os quatro níveis da operação portuária.

A especificação dos módulos encontra-se no anexo II. Este sistema de treinamento infelizmente foi utilizado mais pelos funcionários administrativos dos terminais de contêiner do que pelos TPAs. A constatação desta condição tem por base o baixo índice de TPAs ocupando cargos de chefia operacional, que de certa forma aponta para a desvalorização, e não investimento na qualificação do trabalhador portuário avulso por parte dos gestores e das instituições responsáveis pela formação

As dificuldades e facilidades de formação do trabalhador portuário em Santos transitam pelos cursos ofertados, apresentados neste capítulo (e nos anexos), a demanda a ser formada e aperfeiçoada. Avançando na proposta do capítulo descreve-se a seguir a formação em um porto europeu, que por razões já citadas, aborda-se o porto de Antuérpia.

A formação do trabalhador portuário no Porto de Antuérpia

Antuérpia é a maior cidade da região da Flandres na Bélgica, localizada nas margens do rio Escalda. O Porto de Antuérpia, um dos maiores e mais movimentados do mundo, situa-se no delta dos rios Escalda, Mosa e Reno compondo os portos da parte Ocidental da Europa. Nesta região europeia existem ao menos 13 portos, um a cada 80 quilômetros em média conferindo

densidade na Fachada Marítima Norte da Europa representando importante *locus* da globalização. É um espaço eminentemente concorrencial e neste cenário o porto de Antuérpia acolhe 300 linhas regulares de navegação, que o liga a 800 portos. Neste porto trabalham aproximadamente seis mil estivadores ligados diretamente ao cais e ao navio.

Em Antuérpia, a formação, por eles denominada de “treinamento”, ocorre em um centro de treinamento da autoridade portuária, Centro de Formação de Estivadores, OCHA (*Training Center for Port Workers*), que é financiado e gerido pela associação de empregadores portuários, a CEPA (Centro de Empregadores do Porto de Antuérpia) que é uma cooperativa/organização dos operadores privados do Porto⁴⁹. O centro de treinamento é uma instituição sem fins lucrativos. Surgiu dois anos após a publicação da Regra Geral do Direito ao Trabalho Portuário, regulada na Lei de Contrato de Trabalho de 3 de julho de 1978.

O OCHA abriu suas portas em 1980 para a formação e requalificação do trabalhador portuário. O treinamento começou em novembro de 1980 e desde então tem ampliado a formação para os operadores de equipamentos portuários. Em 1984 a formação do OCHA alcança os portalós, sinaleiros e conexo⁵⁰. Em 1994, completados dez anos de formação, o OCHA agrega a sua matriz os cursos para trabalhadores de armazém sobre mercadorias perigosas, ergonomia e atualização para o manuseio de cargas, curso sobre métodos de movimentação de carga e novas regulamentações.

As características da formação se transformam no OCHA, pois até 2001 as empresas portuárias faziam a formação no local de trabalho, conhecido como on-the-job, para os operadores de portainer, MHC-Mobile Harbour Crane⁵¹ e

49 CEPA-criada em 1929, congrega os empregadores, negocia o contrato coletivo, realiza o pagamento dos estivadores, tanto o social quanto o de trabalho ou jornada, sendo responsável por 9.300 trabalhadores. A CEPA é um dos cinco membros da associação dos empregadores dos portos belgas. Subdivisões da CEPA incluem o serviço social de prevenção e proteção, o centro de treinamento OCHA e a organização social dos empregadores do porto de Antuérpia SIWHA.

50 Portaló – trabalhador que faz a sinalização para os operadores, o conexo, a peação e desapareção de cargas.

51 Guindaste Móvel Portuário

straddle carriers⁵² e a partir de 2002 o OCHA instala simuladores para a formação e requalificação anual de operadores para straddle carriers em 2003 a formação utilizando os simuladores efetiva-se para o MHC e o Porteiner.

De acordo com o Decreto Real de 5 de julho de 2004, antes dos trabalhadores portuários serem registrados para trabalhar nos portos, estes devem participar de um curso intensivo de três semanas num programa que conjuga a teoria e a prática. Além disso, os cursos teóricos são ministrados por funcionários da CEPA.

Em 2010 o número de professores do OCHA foi reduzido de 37 para 12. Ressalta-se que todos os instrutores possuíam notório saber, experiência profissional e registro na CEPA. Em comparação com o Porto de Santos a CEPA é uma entidade homóloga ao OGMO- Órgão Gestor de Mão de Obra. A Cepa gerencia a mão de obra no porto de Antuérpia. A redução do contingente de professor deveu-se à crise econômica global que resultou na política de Austeridade Europeia. Mesmo considerando a crise econômica europeia e a redução de professores em 2011, os empregadores contribuíram com 2,6 milhões de euros para financiar o OCHA, o que indica a continuidade da formação do trabalhador portuário.

O projeto CEPA/OCHA ocorrido entre 2007-2013

No período de 2007 a 2013 o programa de treinamento foi dividido em três grupos para treinar prioritariamente os estivadores recém recrutados com a finalidade de proporcionar a estes o reconhecimento da profissão de estivador. Em segundo, a formação foi designada aos trabalhadores portuários que almejavam crescer na profissão até a função de capataz. Em terceiro lugar, os esforços foram para treinar todos os estivadores principalmente os mais

52 O *straddle carriers* é uma estrutura alta, sobre rodas que movimenta contêiner por dentro de sua estrutura utilizando um spreader. Carrega o contêiner para a transferência no cais e o empilha. É utilizado no traslado cais/pátio do terminal eliminando a necessidade de utilização de carretas nessas operações.

experientes em análise de risco. Um total de 80.475 horas de treinamento foram desenvolvidas.

Os objetivos deste projeto visaram melhorar a formação ao adotar um procedimento padrão e oferecer oportunidades de crescimento profissional, melhorar a cooperação com os supervisores, atuar na redução de acidentes e afastamentos, além de propor uma formação conjunta para todo o setor portuário.

A Formação Cepa: OCHA

A formação da OCHA foi estruturada para apoiar os estivadores a uma escala de treinamento que não interfere nas escalas de trabalho. Ocorre, portanto, uma certa facilidade em promover a participação dos trabalhadores portuários e demonstrado interesse da OCHA em desenvolver a formação com trabalhadores interessados e com participação ativa.

Os programas que se concentram principalmente na segurança foram aparelhados em colaboração com a Subcomissão Mista dos trabalhadores e empregadores. A Comissão Mista Nacional da Autoridade Portuária e o comitê de coordenação conjunta para a formação profissional foram criados a partir da Comissão Mista da Autoridade Portuária. O Comitê de Coordenação Conjunta para a Formação Profissional tem suas tarefas pautadas nos seguintes pontos:

1. Atuar junto aos programas de treinamento que são desenvolvidos nos vários terminais do porto, tornando-os na medida do possível igualitário, bem como possibilitar o uso de materiais didáticos de ensino;
2. Estabelecer procedimentos para a formação no nível da articulação dos comitês incentivando as intervenções nos treinamentos que apresentem iniciativas de formação conjunta;
3. Estabelecer procedimentos para as empresas que conduzam a intervenções de educação em que: a) pedido da empresa; b) A extensão da intervenção de treinamento em campo (OCHA, 2017).

O treinamento fornece condição básica para o trabalhador começar a se adequar aos procedimentos operacionais. Dependendo da demanda dos empregadores ao *pool*⁵³, os programas são organizados.

O OCHA, o instituto de formação de trabalhadores portuários no porto de Antuérpia, tem elevado o nível de consciência dos trabalhadores sobre a questão da segurança no trabalho e investido no desenvolvimento de lideranças entre os trabalhadores portuários. Concernente com sua política de formação/treinamento o OCHA fornece cursos teóricos e práticos para trabalhadores portuários em vários tipos de cargas e possibilita ao trabalhador operar máquinas portuárias de grande porte que são necessárias em um porto chamado, na atualidade, de “moderno”.

De forma segura e eficiente o OCHA organiza mais de 450 cursos todos os anos em sua unidade de formação. A estrutura física desta escola de formação apresenta 35.000 m² divididos em sete salas de aulas, três armazéns com grande variedade de material de peção e fixação⁵⁴, um pátio de contêineres, uma área operacional que comporta um guindaste de navio, um guindaste móvel MHC e uma parte de um navio com um porão e convés. Em relação aos equipamentos móveis a unidade de formação possui *reach stackers*, *tugmasters*, empilhadeiras e simuladores para guindastes móveis, MHC, portaineres e *straddle carriers*. Com a infraestrutura apresentada a OCHA promove formação para os tipos de atividades/tarefas exigidas em um porto inserido na globalização de trocas comerciais.

Uma característica importante na formação em Antuérpia refere-se aos instrutores, pois estes são trabalhadores portuários com pelo menos 10 anos de trabalho no porto, com notório saber e experiência operacional. Aproxima-se de um resgate da histórica formação dos trabalhadores portuários. No passado os trabalhadores eram seus próprios formadores respeitando a transmissão de conhecimento com base geracional, ou seja, o *saber fazer* passado de pai para filho, familiares e amigos no navio e no cais.

53Pool é o ponto de escalação para o trabalho, é a parede (Santos) dos trabalhadores belgas.

54 O material de peção e fixação é utilizado com o objetivo de evitar qualquer tipo de avaria na carga ao longo do transporte. Os materiais utilizados são: arame, cabo de aço, corda, corrente, fita têxtil e *twist lock*.

Em estreita cooperação com as empresas de estiva e operadores portuários o OCHA já realizou a formação de mais de oito mil trabalhadores portuários de 1998 a 2016. Destes, 3953 foram certificados como estivadores. Trabalhadores do Brasil, Canadá, Congo e Nova Zelândia (OCHA, 2017) foram recebidos também pelo OCHA. A formação/treinamento é sempre orientada para a prática, os cursos são revisados e novos módulos são construídos em estreita cooperação com as empresas de estiva, sindicatos e os operadores portuários. Compreende-se que a formação caminha com a necessidade das transformações portuárias.

A formação inicia-se com a execução dos cursos básicos. Os portuários que se submetem a OCHA têm necessariamente de desenvolver os cursos de Estivador e/ou Conferente antes de se aprofundar nos outros módulos de formação. O *Curso de Estivador* tem a duração de três semanas com 41,75 horas de teoria sobre Códigos de Mercadorias e Simbologias, Lançamento, Materiais Perigosos, Manipulação de Carga Geral e Segurança no Trabalho e 67 horas de procedimento operacional com Embarque e Descarga de Carga Geral, Carga de Projeto e Contêiner. Já o *Curso de Conferente* apresenta duração de cinco semanas com uma semana de formação teórica sobre os Tipos de Contêiner, as Diferentes Cargas, os Códigos de Segurança, o IMO (Organização marítima internacional) e os Programas de Computação. A parte do estágio (formação na prática) compreende quatro semanas em que o portuário em sistema de rodízio percorre o Gate, o Costado e o Convés. Todas as atividades praticadas ocorrem sob supervisão e participação dos trabalhadores formandos nos programas diários de pátio de movimentação.

Uma vez formados nos cursos básicos os portuários encontram-se aptos a desenvolver os cursos de aprofundamento com a utilização de equipamentos simuladores e equipamentos/maquinários reais no cais e no navio. Os módulos de formação compreendem (1) as *Operações Manuais* referentes a levantamento de cargas além da sinalização, amarração e fixação da carga, com conhecimento de prevenção de adoecimento e acidentes; (2) as operações com *Equipamentos Rodantes* que incluem as empilhadeiras, *reachstacker*, pá carregadora, *straddlecarrier*, trator ro-ro e *tugmaster*; (3) operações com *Guindaste* especificamente do guindaste de bordo, guindaste móvel MHC e porteiner; (4) a formação em

Prevenção e Segurança no Trabalho incluído os riscos específicos nos terminais e navios e (5) formação em *Liderança* de forma segura e eficaz. A descrição pormenorizada dos módulos dos Cursos encontra-se no anexo III. De acordo com a exposta matriz dos cursos da OCHA os trabalhadores portuários percorrem as várias necessidades formativas para o trabalho no porto com a carga e a descarga de mercadorias utilizando modernos equipamentos e maquinários.

Uma vez demonstrada a formação nos dois portos, Santos e Antuérpia, procede-se a seguir a uma comparação entre as formações, entre as facilidades, dificuldades, abrangência e a falta desta.

A comparação da formação nos dois portos: Santos (Brasil) e Antuérpia (Bélgica)

Propõe-se a uma comparação de dois portos que se diferem ou se assemelham e encontram-se distantes 9.727,9 km. Além das distâncias reconhece-se que as realidades sócio-políticas e econômicas já representam uma diferença entre o porto de Antuérpia na Europa e o porto de Santos na América Latina. O que guardam de semelhança, a princípio, diz respeito às suas representatividades, pois o porto de Antuérpia é um grande porto influente em sua região de domínio e o porto de Santos também o é na América Latina.

No porto de Antuérpia, o treinamento ocorre em um centro de treinamento da autoridade portuária, Centro de Formação de Estivadores, OCHA, que é financiado e gerido pela associação de empregadores portuários CEPA. Possui simuladores para a formação e requalificação anual, antes dos trabalhadores portuários serem registrados para trabalhar, participam de um curso intensivo, possui instrutores com notório saber e experiência profissional e registro na *pool*.

No OCHA a formação é discutida e coordenada por uma comissão mista, formada pela autoridade portuária, operadores portuários e trabalhadores portuários. Antes de qualquer equipamento operacional portuário entrar em operação é conduzida e preparada a formação da mão de obra para sua

operacionalidade, o porto está a frente de qualquer terminal, ou seja, reconhecem as necessidades do porto como prioridade.

O desenvolvimento da formação no porto de Antuérpia é realizado sem a intervenção do Estado Belga, seja na condução do processo ou no financiamento deste.

A formação no porto de Santos trilha outros caminhos, pois o treinamento ocorre após o levantamento das reais necessidades de cursos pelo OGMO-Santos, com dificuldades, mesmo com todos os recursos disponíveis no Sistema do Ensino Profissional Marítimo que invariavelmente são reduzidos. Diferentemente de Antuérpia, no porto de Santos a formação é discutida e coordenada pela Marinha do Brasil no Programa do Ensino Profissional Marítimo da Diretoria de Portos e Costas do Departamento de Ensino de Portuários, ou seja, com a intervenção direta do Estado Brasileiro. Esta pode ser uma condição favorável aos trabalhadores portuários no caso brasileiro. A formação não se encontra delegada aos terminais portuários o que ainda permite uma margem de negociação com o Estado. Mas por outro lado o estado delega à iniciativa privada, aqui representada pelo OGMO, a definição e gestão das necessidades de formação dos trabalhadores portuários.

A formação dos trabalhadores portuários santistas ocorre no CENEP-Centro de Excelência Portuária de Santos, na INCATEP (Instituto de capacitação técnica e profissional) ou em outra empresa habilitada pela Marinha do Brasil, que abre licitação. As empresas concorrem e quem ganha a licitação, encontra-se apta a formar o trabalhador portuário.

O CENEP, que em tese seria o Centro de Formação do Porto de Santos seguindo o modelo do OCHA, não possui a infraestrutura necessária a formação, por exemplo, equipamentos móveis, simuladores, espaço no porto para realizar a formação, além de competir pelo financiamento para a formação do trabalhador portuário com outras empresas habilitadas pela Marinha Brasileira.

Por outro lado, os operadores portuários possuem Centros próprios de multiplicação ou contratam empresas de treinamento/formação para qualificar seus trabalhadores.

Mesmo a formação iniciando no porto de Santos de forma oficial em 1970 com a Marinha do Brasil, quem desponta se diferenciando, dez anos depois (1980), é o porto de Antuérpia com a criação do OCHA, vindo a contribuir para que este porto seja considerado, em 2015, o porto mais eficiente da Europa. O centro de treinamento belga contribuiu e continua contribuindo no estabelecimento de sistemas profissionais para a mão de obra respeitando a cidade portuária, independente dos interesses econômicos dos operadores portuários. Sobressai o pensamento coletivo e social em que o trabalhador portuário é o elemento mais importante e uma de suas bandeiras de estratégia operacional de um porto. O trabalhador portuário qualificado na Bélgica dispõe, na atualidade, igualmente de competências técnicas e comunicativas, adaptando-se aos objetivos comerciais e as necessidades do seu porto.

No tocante ao treinamento operacional junto a equipamentos e simuladores, as turmas são mínimas e há um instrutor para cada dois trabalhadores, pois se procura estabelecer ao trabalhador uma série de treinamentos passados de forma a criar habilidades e despertar atenção a superação de prováveis obstáculos, que possam ocorrer nas operações portuárias. Já em Santos são 5 trabalhadores para cada instrutor na mesma carga horária.

No porto de Santos há uma segmentação social entre os trabalhadores portuários, pois concorrem dois tipos de contratação para o trabalho, um na forma do trabalho avulso, sem vínculo empregatício, e outro na forma de contratação por tempo indeterminado denominado pelos trabalhadores de “vinculado” (Regime de Consolidação das Leis do Trabalho - CLT). No modo vinculado ocorre ainda uma segmentação, porque a contratação dos trabalhadores pode ocorrer através dos portuários avulsos do quadro do Órgão Gestor de Mão de Obra e fora do sistema OGMO contratando, portanto, trabalhadores que não têm conhecimento prévio do trabalho portuário. As formas diferenciadas de contratações apresentam abordagens dicotômicas no que diz respeito à formação, porque para um segmento falta verba e uma política educacional (Avulsos do OGMO) e para o outro segmento é oferecido todos os tipos de treinamento e qualificação (Trabalhadores Fora do Sistema OGMO). Nesta direção, necessita-se a definição da política de qualificação profissional portuária,

que deve passar a ser exigida para toda a área do porto organizado e mesmo fora do porto organizado.

A análise do conteúdo formativo dos cursos da OCHA (belga), do Ensino Profissional Marítimo (brasileiro) e do Programa de Desenvolvimento do trabalho Portuário (brasileiro), aponta que no Brasil o conteúdo parece ser mais abrangente do que na Bélgica, lembrando que estamos a descrever um porto belga. O sistema brasileiro oferece na atualidade 85 cursos de formação, aperfeiçoamento, atualização, especial, expedido e avançado para o trabalhador portuário, enquanto que no porto de Antuérpia são 23 cursos de operação manual, equipamentos rodantes, operador de içamento de carga prevenção e saúde e liderança. Entende-se que a diferença de ofertas pode estar relacionada ao grau de desenvolvimento do porto e suas necessidades. Questões ainda prementes na formação no porto de Santos podem não o ser no porto de Antuérpia. Porém, a vasta oferta de formação nos portos brasileiros não congrega todos os trabalhadores portuários que necessitam de formação, enquanto em Antuérpia a premissa da formação é de que ela seja para todos os trabalhadores.

A formação é na atualidade um dos aspectos importantes no porto moderno, se não o mais importante, que garante a ação segura no trabalho. Conhecer e saber lidar com os equipamentos/maquinários é fundamental tanto para o trabalhador como para o terminal portuário e em última instância o dono da carga. Também é fundamental considerar que a formação em um ambiente seguro resulta em maior produtividade e aumento da eficiência dos trabalhadores portuários.

Considerações finais

No universo portuário em constantes transformações a formação dos trabalhadores ganha dimensão importante, pois são os portuários na lida diária que se incumbem de transportar mercadoria do navio para o cais e vice-versa. Estar atualizado sobre os novos equipamentos e maquinários e suas funções permite um correto procedimento no embarque e desembarque. É verdade que o trabalho modificou em relação aos tempos idos de um porto com grande demanda

de trabalho manual e pesado, mas como os trabalhadores acompanharam a transformação no âmbito da formação é a pergunta atual.

Iniciou-se este capítulo com a pergunta: por que discutir a formação no trabalho portuário? Acredita-se que questões foram apresentadas no capítulo que respondem a esta indagação e uma delas refere à diferenciação entre qualificação e competência. O que se espera de um trabalhador portuário é que se forme, se qualifique ou se construa competente para os projetos de portos privatizados, para os ganhos do capital? Entende-se que os trabalhadores devem se tornar aptos para esta nova configuração sem se distrair diante do futuro do trabalho. Os empresários portuários almejam um futuro dirigido para automação dos portos e neste sentido o trabalhador necessita se formar, se qualificar, (re) qualificar, sem se encontrar restringidos pelo conceito da competência. O caminho da formação fortalece o conhecimento dos trabalhadores sobre o trabalho portuário e as novas tecnologias, não só para desenvolver o trabalho, mas para lutar pela manutenção dele.

Os trabalhadores na atualidade dos portos brasileiros parecem sem espaço de interlocução disponibilizada no que se refere à formação. Não estão incorporados à amplas discussões sobre as necessidades de formação. Estão a ser formados os trabalhadores que outrora lidaram com o trabalho no porto? Quais as oportunidades de formação lhes são destinadas? O conhecimento dos cursos ministrados pela Marinha e pelo PDP nos direciona a conclusão que cursos são ofertados e em grande multiplicidade. Resta compreender como atendem a necessidade de qualificação do trabalhador no porto. O volume de cursos é maior do que na Antuérpia (OCHA), mas o que parece um entrave é a falta de estrutura física e de equipamentos/maquinários para a formação. Também se leva em conta o modo de divisão da formação por equipamentos que permeia o trabalho em Santos. Este fator reduz o potencial de aprendizado dos trabalhadores portuários. Mesmo os estivadores inseridos numa multipluralidade de atividades operacionais, as dificuldades de avanços na formação estão presentes. Lembra-se que para Morin (2002, p.37) “Uma categoria que organiza o conhecimento e que instituiu nesse conhecimento a divisão e a especialização do trabalho respondendo a diversidade de sua área de atuação, tende a autonomia

pela delimitação de suas fronteiras“. Em suma apresenta-se mais uma diferença entre a formação no Porto de Santos e no porto de Antuérpia. Os estivadores belgas conquistaram certa autonomia e tem como amparo um Centro de Treinamento equipado com instrumentos e maquinários necessários a formação no trabalho portuário. E ainda nos remetemos a uma reflexão abordando uma questão atual centrada nos novos trabalhadores que se engajam no porto: estão preparados, formados e qualificados?

Referências Bibliográficas

CODESP-Companhia Docas do Estado de São Paulo. *Estatística - Análise Movimento Físico do Porto de Santos*. Disponível em <http://189.50.187.200/docpublico/amf_cpt/2016/amf-2016-12.pdf> Acesso em: 20 fev. 2017. Relatório Impresso. Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/>>

DELUIZ, N. Qualificação Profissional, trabalho e formação. Seminário, qualificação, trajetória ocupacional e subjetividade -Ficocruz. Junho 2011. Disponível em <<http://www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/neise.pdf>> Acesso em: 15 mar. 2017.

FREIRE, P. Educação como prática da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

MACHADO L. Qualificação do trabalho e relações sociais. In – Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador. Movimento da Cultura Marxista: Belo horizonte ,1996.

MANFREDI, S. M. *Trabalho, qualificação e competência profissional das dimensões conceituais e políticas*. Educação e Sociedade, Campinas, v.19, n° 64, Campinas, set. 1998.

MARINHA DO BRASIL. *Normas da Autoridade Marítima para o Ensino Profissional Marítimo - Portuários e Atividades Correlatas*, NORMAM - 32/DPC, Diretoria de Portos e Costas, Rio de Janeiro, 2015.

_____. PREPOM Portuários 2017 – Programa do Ensino Profissional Marítimo para Portuários. Diretoria de Portos e Costas. Disponível em <<https://www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/sepm/portuarios/prepom/portuarios2017.pdf>> Acesso em: 14 fev. 2017

_____. Sinopses e Sumários – Cursos. Diretoria de Portos e Costas. Disponível em:

<<https://www.dpc.mar.mil.br/pt-br/sepm/cursos/sinopses-sumarios>> Acesso em: 14 fev. 2017.

MARKET, W. *Novas competências no mundo do trabalho e suas contribuições para a formação do trabalhador*. Reunião Anual da 23ª ANPEd- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, realizada em Caxambu-MG, 24–28 set, 2000. Disponível em: <<http://23reuniao.anped.org.br/textos/0905t.PDF>> Acesso em: 30 mar. 2017.

MORIN E. A Articulação dos saberes In: Morin, E; Almeida, M C; Carvalho, E.A (Org). *Educação e complexidade: os setes saberes e outros ensaios*. São Paulo: Cortez, 2002.

OCHA – Port Labour Training Centre. Disponível em <<http://www.ocha.be/>> Acesso em: 30 mar. 2017.

OIT-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Programa de desenvolvimento do trabalho portuário – Estratégia Global da OIT para seu porto*. Rio de Janeiro: Diretoria de Portos e Costas. Disponível em: <<https://www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/sepm/portuarios/pdp/.../publication.pdf>> Acesso em: 10 mar. 2017.

PAIVA, Nilson III Seminário Observatório de CIPA Baixada Santista. CPATP-Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário – Porto de Santos. Disponível em <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/CONFERENTES_apresentacao.pdf> Acesso em: 10 ago. 2017

PAIXÃO, C.; FLEURY, R. C. *Trabalho Portuário: a modernização dos portos e as relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: Editora Método, 2008.

QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. *Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização*. São Paulo: Editora Fap-Unifesp, 2015.

RAMOS, M. N. *Pedagogia das Competências*. Rio de Janeiro: Fundação Osvaldo Cruz, 2009.

RODRIGUES, J.; VAZ, J. P. *Porto de Santos Uma década de transformações 1990-1999*. Disponível em <<http://189.50.187.200/down/PortodeSantosUmaDecadaDeTransformacoes.pdf>> Acesso em: 15 abr. 2017

SANTOS, J. A. dos. A trajetória da educação profissional. In: Lopes, E. M. T.; FARIA FILHO, L. M.; VEIGA, C. (org). *500 anos de Educação no Brasil*. 2 Ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

VIEIRA, A.; LUZ, T. R. *Do saber aos Saberes: comparado as noções de qualificação e de competências*. O&S, v.12, n° 33, Abr/Jun, 2005.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Força e fragilidade do modelo japonês. *Estudos Avançados*, v.12, n° 5, 1991.

ZOTTO, T. C. *O Trabalho de Estiva Modernização x Tradição: os desafios da tecnologia e da gestão no cais*. São Paulo: LTr, 2002.

Anexo I

Cursos oferecidos pelo Ensino Portuário Marítimo (EPM).

a) *Cursos de Formação* - preparar pessoal para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às atividades de movimentação de carga nos portos.

1. Básico de arrumação e estivagem técnica CBAET - 74 h com 62 de teoria e 12 de prática.

2. Básico de conferencia de cargas CBCC, 90 h com 86 h de teoria, deste 20 h de programas de computador, e 4 h de prática.

3. Básico do trabalhador portuário CBTP, 120 h com 108 h teoria e 12 h de prática.

4. Básico de vigilância portuária CBVP, 27 h com 21 h de teoria e 6 de prática.

5. Básico de Pintura Naval e Limpeza de Porões e Tanques CBPLT, 51 h com 23 h teoria e 28 h práticas.

6. Básico de Conserto de Carga CBCS, 60 h com 48 h de teoria e 22 h de prática.

b) *Cursos de Aperfeiçoamento* - ampliar os conhecimentos necessários ao desempenho dos cargos e ao exercício das funções e ocupações peculiares às atividades portuárias.

1. Aperfeiçoamento de arrumação de carga e estivagem técnica CAAET, 47 h com 43 h de teoria e 4 h de prática.

2- Aperfeiçoamento de conferencia de carga CACC, 62 h com 40 h de teoria e 22 h de prática.

c) *Cursos Especiais* – preparar os portuários para atividades que exijam qualificações específicas não conferidas por cursos de outras modalidades.

1. Especial de cidadania e relacionamento pessoal com informática CE-CIRP-I, 72h.

2. Especial de Segurança e Saúde no Trabalho com Líquidos Combustíveis e Inflamáveis CE-NR20, 17 h.

3. Especial de segurança e saúde no trabalho portuário em altura CENR35, 13 h.

4. Básico de Inglês Técnico para Portuários CBIT, 48 h.

5. Avançado de Inglês Técnico para Portuários CAIT, 48 h.

6. Cidadania e Relacionamento Pessoal CECIRP, 24 h.

7. Especial em Segurança e Saúde no Trabalho Portuário CESSTP, 24 h.

8. Procedimento Operacional Padrão – Contêiner e Sacaria CPOPCS, 12 h.

9. Técnicas de Ensino (CTE), 72 h. Os cursos são destinados ao aperfeiçoamento da instrutória incluindo perfil do instrutor, psicologia da aprendizagem, planejamento, estratégias para aprendizagem, recursos educacionais e dicas pedagógicas.

10. Curso Especial de Auxiliar de Descarga Ferroviária CADE, 16 h.

11. Curso Especial de procedimento Operacional Padrão- Movimentação e manobra de vagões CPOPMMV, 24 h.

d) *Cursos Expeditos* – promover a habilitação técnico-profissional dos portuários conforme a necessidade do serviço.

1. Operação de carregador de correia em espiral COCCE 26 h com 16 h de teoria e 10 h de prática.

2. Operação de cavalo mecânico hidráulico COCMH, 14 h com 7 h de teoria de direção e sistema Roll-On / Roll-Off e 7 h de prática.

3. Operação com cargas perigosas COCP, 30 h com 27 h de teoria e 3 h de prática.

4. Operação de empilhadeira de grande porte COEGP 42 h sendo 33 h de teoria e 9 h de prática
5. Operação de empilhadeira de pequeno porte COEPP, 33 h com 24 h de teoria e 9 h de prática.
6. Operação de guindaste de bordo COGB, 29h com 19 h de teoria e 10 h de prática.
7. Operação de guindaste moveis sobre pneus COGM, 32 h com 15 h de teoria e 17 h de prática.
8. Operação de guindaste de terra COGT, 32h com 15 h de teoria e 17 h de prática.
9. Operação de portainer COP, 52h com 39 h de teoria e 13 h de prática.
10. Operação de ponte rolante de bordo COPR, 28 h com 20 h de teoria e 8h de prática.
11. Operação com retroescavadeira CORE, 16h com 8 h de teoria e 8 h de prática.
12. Operação de sugador para graneis sólidos COSGS, 18 h com 11 h de teoria e 7 h de prática.
13. Operação de transteiner COT, 33 h com 24 h de teoria e 9 h de prática operacional.
14. Operação de trator e pá carregadeira COTPC, 24 h com 15 h de teoria e 9 h de prática.
15. Operação de veículos leves COVL, 14 h com 7 h de teoria e 7 h de prática.
16. Peaçon e despeaçon de carga CPDC, 40 h com 29 h de teoria e 11 h de prática.
17. Sinalização para movimentação de carga CSMC, 22 h com 17 h de teoria e 5 h de prática.
18. Peaçon e despeaçon de cargas com motosserra CPDCM, 42 h com 28 h de teoria e 14 h prática.
19. Operação com *shiploader* COSL, 20 h com 12 h teoria e 8 h prática.
20. Operação com guindaste veicular COGV, 23 h com 12 h de teoria e 11 h de prática.
21. Operação com escavadeira hidráulica COEH, 21 h com 15 h de teoria e 6 h de prática.

22. Curso Expedito de operação de Ponte Rolante com *spreader clamp* COPR-SC, 28 h.

e) *Cursos Avançados* - preparar os portuários para o exercício de cargos e funções na administração e gerência técnica de órgãos e empresas vinculadas ao transporte marítimo.

1. Gestão Operacional em Terminais de Carga Geral CGTCG, 83 h.
2. Gestão Operacional em Terminais de Granéis Líquidos CGTGL, 78 h.
3. Gestão Operacional em Terminais de Granéis Sólidos CGTGS, 37 h.
4. Gestão Operacional em Terminais de Roll-On/Roll-Off CGTRR, 23 h.
5. Técnicas de Operações em Terminais de Contêineres CTOTC, 66 h.

f) *Cursos de Atualização* - proporcionar conhecimentos necessários para adequar o profissional às exigências do avanço tecnológico.

1. Atualização em operação de empilhadeira de pequeno porte com *clamps* CAOEP *Clamps*, 12h com 4 h de teoria e 8 h de prática.

2. Atualização em operação de guindaste de bordo CAOGB, 17 h com 8 h de teoria e 9h de prática.

3. Atualização em guindaste de terra CAOGT, 21 h com 8 h de teoria e 13 h de prática.

4. Atualização profissional do trabalhador portuário CAPTP, 45 h.

5. Atualização em operação de empilhadeira de grande porte CAOEGP, 15 h com 8 h de teoria e 7 h de prática.

6. Atualização em operação de empilhadeira de pequeno porte CAOEP, 15 h com 8 h de teoria e 7 h de prática.

7. Atualização em operação de pá carregadeira CAOPC 20 h com 14 h de teoria e 4 h de prática.

Anexo II

Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário (PDP)

Módulos Operacionais

- C1.1 - Operações do Terminal de Contêiner
- C1.2 - Operações de Carga e Descarga de Navio de Contêiner
- C1.3 - Operação de Transferência no Cais de um Terminal de Contêiner
- C1.4 - Operação no Pátio de Contêiner
- C1.5 - Operação de Recepção / Entrega no Terminal de Contêiner
- C1.6 - Operações da Estação de Estufagem / Desestufagem de Contêiner

- C2.1 - Construção do Navio Porta Contêiner
- C2.2 - Plano de Carga de Navio Porta-Contêiner
- C2.3 - Sistemas de Amarração de Contêiner
- C2.4 - Programa de Trabalho do Terminal de Contêiner

- C3.1 - Construção do Contêiner
- C3.2 - Numeração e Marcação de Contêiner
- C3.3 - Inspeção de Contêiner
- C3.4 - Estufagem de Mercadorias em Contêiner: Planejamento
- C3.5 - Estufagem de Mercadorias em Contêiner: Execução

- C4.1 - Trabalho com Segurança nos Terminais de Contêiner
- C4.2 - Trabalho Seguro a Bordo de Navios Porta Contêiner

- C6.1 - O Terminal de Contêiner e o Comércio Internacional
- C6.2 - Medindo o Desempenho do Terminal de Contêiner
- C6.3 - Análise e Revisão do Desempenho do Terminal de Contêiner

- P3.1 - Manuseando Cargas Perigosas nos Portos

- S1.1 - Supervisor do Porto: Status Organizacional
- S1.2 - Supervisor do Porto: Tarefas e Deveres
- S1.3 - Supervisor do Porto: Habilidade de Supervisão
- S1.4 - Supervisor do Porto: Atributos Pessoais
- S2.1 - Supervisão da Descarga e Carga do Navio Porta Contêiner
- S2.2 - Supervisão da Operação de Transferência no Cais do Terminal de Contêiner
- S2.3 - Supervisão das Operações no Pátio de Contêiner

S2.4 - Supervisão da Operação de Recepção/Entrega no Terminal de Contêiner

S2.5 - Supervisão das Estações de Estufar/Desestufar Contêineres

Anexo III

Cursos oferecidos pelo OCHA-Training Center for Port Workers, do Porto de Antuérpia-Bélgica.

MÓDULOS DE FORMAÇÃO

(1) OPERAÇÕES MANUAIS

1. *Levantamento manual de carga*, aprender técnicas de elevação de carga, postura e conhecimento de prevenção e lesões nas costas.

2. *Elevação de Cargas*, aprendizagem de técnicas básicas para içamento de cargas.

3. *Sinalização, técnicas de elevação de cargas e comunicação com o operador* de equipamento portuário com duração de duas semanas: 10 horas de teoria e 62,50 horas de treinamento direto em equipamentos portuários de elevação de carga na prática dos sinais junto ao procedimento operacional.

4. *Amarração e fixação*

Conhecimento na movimentação, relação à fixação de cargas, matéria de amarração e métodos de amarração, duração de 4 semanas sendo 24 horas de teoria e 121 horas de exercícios práticos.

(2) EQUIPAMENTOS RONDANTES

1. *Básico de empilhadeira*

Com o objetivo de fornecer conhecimentos para realizar tarefas de condução, recolha de mercadorias, transporte, pilha, etc com duração de quatro semanas com 20 horas de teoria e 125 horas de prática.

2.Reachtruck empilhadeira lateral

Empilhamento de mercadorias em altura, sob pressão de tempo, em locais com tráfego de pessoas e/ou outras formas de transporte segura e eficiente com um *reachtruck*.

3.Operador de empilhadeira de contêiner vazio

Com o objetivo de fornecer ao trabalhador conhecimento profissional para executar tarefas como conduzir, pegar, transportar, empilhar e posicionar em meios de transporte.

4.Curso de atualização de operador

Um treinamento de reciclagem para todos os equipamentos de rolamento, solução para a evolução dos equipamentos.

5.Skyworker plataforma elevatória

Para operações em instalações, armazéns e navios que se movem em altura de forma segura e eficiente.

6.Reachstacker

Este curso é ministrado com o objetivo de promover a condução de forma segura e eficiente sem danos aos produtos, com um equilíbrio entre a condução segura e produtiva com duração de quatro semanas com 20 h de teoria e 125 h de prática.

7.Pá Carregadora

O objetivo é promover experiência no manuseio de produtos a granel.

8.Straddle carrier

Aprender a conduzir de forma segura e eficiente desenvolvido em quatro semanas com uma semana de teoria e simulador, duas semanas de treinamento no centro na prática e uma semana no cais trabalhando em conjunto com o portainer ou MHC .

9.Trator RO-RO

Conduzir com segurança e eficiência prevenindo acidentes com uma condução segura e produtiva.

10. *Tugmaster*

Conduzir com segurança e eficiência, prevenção de acidentes e condução segura e produtiva.

(3) OPERADOR DE GUINDASTE

1. Guindaste de Bordo

Conhecimentos profissionais para executar tarefas no manuseio de cargas com segurança.

2. Guindaste móvel MHC

Conhecimentos profissionais para executar tarefas no manuseio de cargas com segurança, sendo seis semanas de treinamento, duas semanas entre teoria e simulador e quatro semanas na prática com o equipamento.

3. Porteiner

Conhecimentos profissionais para executar tarefas no manuseio de cargas com segurança, sendo seis semanas de treinamento com duas semanas entre teoria e simulador e quatro semanas na prática com o equipamento.

(4) PREVENÇÃO E SEGURANÇA

1. Riscos específicos na segurança e prevenção andam de mãos dadas. É desenvolvido um curso de formação de dois dias com módulos específicos relacionados com as operações laborais nos terminais e nos navios.

2. Caixa de ferramentas

Um curso de formação de dois dias com módulos específicos relacionados a avaliação e reconhecimento dos riscos portuários.

(5) LIDERANÇA

1. Liderança e comunicação

O trabalho de mão de obra portuária envolve trabalho em equipe, conceitos básicos de uma boa comunicação e liderança de forma segura e eficaz. Durante dois dias de sessões interativas treina-se uma pequena equipe de

supervisores. Este módulo é baseado no treinamento fornecido aos capatazes que trabalham no porto de Antuérpia.

2. Treine o treinador

Curso para formar instrutores para estimular e manter o público interessado de forma eficiente na preparação de aulas e avaliação das turmas.

Automação e mudanças no processo de trabalho: um novo trabalhador portuário?⁵⁵

Carla Diéguez

Os últimos 50 anos foram de mudanças no trabalho portuário. Seja em função dos processos de modernização e privatização dos portos, seja em razão das transformações ocorridas no processo de trabalho. É possível dizer que o trabalho portuário, no mundo inteiro, adquiriu novas feições e as formas de desenvolver a atividade portuária foram modificadas.

Parte dessas mudanças foi originada nas transformações ocorridas no interior do próprio capitalismo, agora transnacional e flexível, que exige dos mercados locais a mesma volatilidade encontrada nos mercados globais. O capitalismo transnacional do século XXI apresenta demandas que se concretizam na flexibilização dos mercados produtores e de trabalho, na redução do Estado de Bem-Estar social, na diminuição do poder sindical e na ampliação da atuação do capital em territórios até então pouco explorados (HARVEY, 2007).

Alia-se a esse processo de transnacionalização do capital o desenvolvimento tecnológico, que aplicado às técnicas de produção reduzem os postos de trabalho e requerem dos trabalhadores novas habilidades para lidar com um processo de trabalho em constante mudança.

O trabalho portuário não escapou a essas transformações. Sendo trabalho fundamental no processo de circulação e distribuição do capital, o trabalho portuário foi também atingindo (e continua a ser) por tais mudanças,

55 Esse capítulo é resultado das pesquisas realizadas pela autora entre os anos de 2005 e 2014 entre os trabalhadores portuários de Santos. Aqui, os dados coletados ao longo dos anos são utilizados a guisa de exemplos. No entanto, a autora não se restringe apenas ao caso do Porto de Santos, baseando-se para a análise em outros exemplos do Brasil e de outros países do mundo coletado ao longo dos anos. A parte final do artigo tratará mais fortemente do caso brasileiro, no período posterior a promulgação da Lei nº 8.630/1993.

com a redução dos postos de trabalho e do poder sindical e, em especial, com a aplicação das tecnologias as técnicas de manuseio de carga.

A automação do processo de trabalho portuário vem crescendo a cada década. Sua presença no processo de trabalho portuário vem desde o início do século XX, com o uso de guindastes e *grabs*, e se intensificou ao longo dele, tendo seu ápice na introdução do contêiner (GREEN, 2000).

Atualmente são inúmeros os equipamentos utilizados no embarque e desembarque de cargas - *grab, shiploader, portainer, transteiner* - que servem para o manuseio de cargas gerais, grânéis líquidos e sólidos, celulose, peças manufaturadas, entre outros. É possível hoje, como visto em alguns portos do mundo, áreas de cais sem a presença de trabalhadores.

A automação é presente e crescente no trabalho portuário, exigindo dos trabalhadores novas posturas diante das demandas por ela colocadas, assim como novos conhecimentos e novas habilidades para manuseio da carga. Fala-se de um novo trabalhador portuário. Será?

Partindo dessas considerações, este capítulo pretende discutir os desafios apresentados aos trabalhadores portuários pela crescente presença da automação no processo de trabalho portuário. Para isso, parte-se da seguinte pergunta: quais habilidades e competências são necessárias ao trabalhador portuário diante do aumento da automação?

Este texto não toma por premissa que as mudanças no processo de trabalho são dadas, inerentes ao desenvolvimento das técnicas de produção. Trabalha-se com a ideia de que a introdução de novas tecnologias dos processos de trabalho tem objetivos políticos e visam reduzir postos de trabalho e o controle do trabalhador sobre o conteúdo do seu trabalho, tal como pode ser visto nas mudanças ocorridas no processo de trabalho portuário, aumentando o controle do capital sobre o trabalho.

Com tais considerações e tomando a premissa de que o processo de trabalho é local de disputa sobre o controle do trabalho, procura-se nesse texto discutir a relação (ou oposição) entre experiência e qualificação na formação do trabalhador portuário e que tipo de trabalhador tais mudanças produz: um novo trabalhador qualificado, mas conhecedor das relações de disputa existentes nas

constantes mudanças do processo de trabalho; ou um novo trabalhador qualificado, porém imerso em uma nova cultura, fortemente enraizada na individualidade, distante da cultura portuária de solidariedade de outrora (SILVA, 1995)?

Notas sobre o processo de trabalho portuário

O processo de trabalho é, na concepção de Marx (1996, p. 298), uma “atividade orientada a um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios”. O processo de trabalho portuário não foge a essa definição, sendo uma atividade orientada a movimentação de cargas – objeto do trabalho –, que utiliza de meios – os instrumentos de trabalho – para a sua realização.

No entanto, o processo de trabalho não é apenas uma atividade orientada a um fim, ele compõe o processo de produção que é, ao mesmo tempo, processo de formação de valor ou de valorização do capital (MARX, 1996, p. 305). O processo de trabalho é, então, a reunião dos meios de produção – matéria prima, instrumentos de trabalho, objeto do trabalho – e o local no qual o capital se valoriza ou mesmo no qual o capital se cria.

Essa definição é comum quando falamos do processo de produção da mercadoria, do emprego direto da força de trabalho na transformação da natureza e na criação de um produto. O trabalho portuário, teoricamente, não está envolvido diretamente na produção da mercadoria, entretanto sua atividade fim – a movimentação de cargas – contribui para o processo de produção e valorização do capital visto que se insere na etapa de circulação e distribuição da mercadoria, fundamentais tanto para a produção como para a valorização do capital (MARX, 1974).

Ao estar envolvido diretamente com a produção e valorização do capital, o processo de trabalho portuário é também lócus de disputa do controle do trabalho – com vistas a maximizar o ganho do capital – e também da valorização do capital. O processo de trabalho portuário não escapa da regra dos demais processos de trabalho de uma sociedade capitalista. Busca-se a sua melhora contínua, com a finalidade de agregar mais valor a mercadoria produzida ou reduzir o valor gasto no processo de produção.

Uma das formas de reduzir o valor gasto na produção é diminuir os custos com a mão de obra (trabalho vivo) e com os equipamentos e sua manutenção (trabalho morto) ao mesmo tempo em que se aumentam os níveis de produtividade. No caso do processo de trabalho portuário, o objetivo é reduzir os custos com a força de trabalho e manter ou mesmo aumentar a quantidade de cargas movimentadas. Assim, temos o emprego menor do excedente da produção – o mais valor gerado na produção da mercadoria – na circulação do capital, sem prejuízo para a valorização do capital.

Um modo de gerar essa relação – redução de mão de obra e aumento da produtividade – é introduzir novos instrumentos de trabalho que produzam o crescimento da movimentação de cargas, sem necessariamente envolver uma quantidade grande de trabalhadores para a sua operação.

Com vistas a produzir essa relação, ao longo do século XX, o processo de trabalho portuário sofreu modificações em função da introdução de novos instrumentos de trabalho. Alguns aumentaram a produção, mas não reduziram os contingentes de trabalhadores. Outros aumentaram a produção e diminuíram drasticamente a quantidade de trabalhadores empregada na operação portuária.

Dois instrumentos de trabalho destacam-se na produção da relação aumento de produtividade e redução da mão de obra empregada: o *grab* e o *contêiner*. O *grab* foi introduzido ainda na primeira metade do século XX e é utilizado nas operações com grânéis sólidos, como grãos, enxofre, sal, entre outros. O emprego da força de trabalho na operação direta de carga e descarga é feita no manejo do *grab*, na sinalização para sua entrada no porão do navio e no trabalho de recheio, no qual os trabalhadores portuários quebram a carga e a juntam para que o *grab* possa pegá-la.

Já o contêiner reduziu a equipe de porão ou convés. Introduzido nas décadas iniciais da segunda metade do século XX, o contêiner é uma caixa de aço com cerca de 20 pés de comprimento (LEVINSON, 2006)⁵⁶, no qual é possível embarcar todo tipo de carga: de peças automotivas a aparelhos eletrônicos, de carnes em contêineres frigoríficos a soja. Ele é o efetivo instrumento

56 O contêiner é conhecido como TEU (Twenty Foot Unit) e uma unidade costuma ter 20 pés, sendo chamada de 1 TEU. A cada 20 pés acrescidos ao contêiner, aumenta-se 1 TEU.

de transnacionalização da produção. Em suas caixas é possível transportar para o Brasil, as peças de computadores produzidas em Taiwan, que serão montadas nas fábricas da região de Campinas; enviar para os EUA, os tênis Nike produzidos no Camboja; ou mesmo enviar para a Europa, os biquínis que fazem sucesso no verão brasileiro.

Para movimentar o contêiner são necessários equipamentos como *portaineres* e *transteineres*, os quais vêm modificando a paisagem dos portos. Há quem meça o nível de modernização de um porto pela quantidade de *portaineres* que ele possui. No entanto, quanto mais equipamentos, menos mão de obra empregada. Por exemplo, uma operação com um *portainer* no Porto de Santos ao final da primeira década dos anos 2000, já utilizava um terno⁵⁷ de apenas quatro estivadores⁵⁸.

A automação do processo de trabalho portuário é uma realidade enfrentada por trabalhadores portuários do mundo inteiro⁵⁹, tornando-se preocupação da Organização Internacional do Trabalho ainda na década de 1970. Em 1975, a Conferência Internacional do Trabalho publicou a Convenção nº 137, que ao reconhecer o aumento da automação no processo de trabalho portuário, designava a necessidade de garantir empregos permanentes ou renda mínima aos trabalhadores portuários (OIT, 1975).

Isso não impediu os terminais privados como Euromax, APM Terminals, DP World, aumentarem o nível de automação, com a implantação em larga escala de equipamentos de movimentação de cargas, em especial *portaineres*. Tal automação tem resultado em incremento da movimentação de contêineres e alcance de recordes anuais de movimentação, o que não necessariamente implica em emprego de mais mão de obra. Em 2015, o Porto de Santos superou

57 O terno é a unidade de trabalho em cada porão do navio, a equipe de trabalho. Em um navio pode haver mais de um terno em operação (DIEGUEZ, 2016).

58 Dados obtidos em Acordo Coletivo de Trabalho estabelecido entre o Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão e a Câmara de Contêineres de Santos em 2005. O referido ACT previa a redução gradual das equipes de estivadores por porão entre 2005 e 2008.

59 A Assembleia Geral do International Dockworker Council (IDC), realizada em setembro de 2016 em Miami, teve como principal tema a automação dos portos, os seus efeitos sobre o trabalho e as estratégias para combater a redução dos empregos.

o recorde de movimentação de contêineres registrado em 2014 em 2,6%, com 3,780 milhões de TEUs (PORTO DE SANTOS, 2016, p.73).

Além dos contêineres, outras operações portuárias também sofreram diminuição da mão de obra empregada em função da introdução de equipamentos ou aumentaram a produtividade sem necessariamente empregar mais trabalhadores no terno. A operação de embarque de açúcar com uso do *shiploader* é uma delas. A quantidade de toneladas de açúcar embarcadas em Santos entre os anos de 2009 e 2015 cresceu quase 30%, no entanto, não foi observado o mesmo aumento na quantidade de trabalhadores presentes na operação (DIÉGUEZ, 2016, p. 80). Esses números são garantidos pela intensificação do trabalho, que pode até gerar mais ganhos aos trabalhadores, mas que pode também resultar em danos a sua saúde.

O ponto principal é que a automação é uma realidade no processo de trabalho portuário e a sua presença é uma das formas encontradas pelos empresários do setor para obterem ganhos econômicos cada vez maiores com a redução dos gastos com mão de obra e aumento da produtividade, o que resulta também na diminuição da base de trabalhadores, na redução do poder sindical e em maior controle do capital sobre a mão de obra.

Diante disso, a automação apresenta desafios ao trabalhador portuário para manter-se nesse mercado, em especial o desafio da qualificação. Mas será que qualificar é garantir emprego? Ou melhor, o que significa qualificar o trabalhador portuário e que mudanças isso produz no exercício do seu trabalho e no seu *ethos*?

Experiência x qualificação: para além das habilidades e competências

A introdução da tecnologia no processo de trabalho pode ser considerada duplamente excludente. De um lado, o aumento da presença da tecnologia tem por objetivo reduzir o contingente de mão de obra empregado no processo de trabalho; por outro lado, requer trabalhadores especializados no manuseio dos novos aparelhos e instrumentos de trabalho, excluindo os trabalhadores que não possuem tal conhecimento. No caso do processo de trabalho portuário, o uso

intensivo da tecnologia reduziu a quantidade de trabalhadores empregados no terno e exigiu deles um conhecimento ainda pouco comum entre os trabalhadores portuários.

Alguns autores mostram que em fins do século XIX e na primeira metade do século XX (CRUZ, 1998; DAVIS, 2000), o processo de trabalho portuário tinha o corpo do trabalhador como principal instrumento de trabalho. Era o seu corpo, com a ajuda dos guindastes, que trazia as cargas para o porão do navio, que nele as distribuía, assim como era o seu corpo que também as descarregava.

Esse fato legava aos trabalhadores portuários, em especial aos estivadores, a fama de serem desqualificados, sem escolarização, apenas mão de obra braçal, da qual não se exigia nada mais do que músculos fortes para carregar e descarregar navios.

No entanto, os mesmos autores mostram como o senso comum estava equivocado. Para que aquele corpo, instrumento de trabalho, pudesse executar corretamente os movimentos, o trabalhador devia ter conhecimento da carga: do seu volume, da sua densidade e do seu peso. Ele precisava saber ler o plano de carga feito pelo conferente e saber onde cada saca iria ficar. Devia conhecer os gestos do seu colega de terno, que indicavam a chegada da lingada ou o local de colocação da carga. Todo esse conhecimento era fundamental para a execução do processo de trabalho de forma ágil e segura.

Ou seja, considerar o trabalho manual ou braçal desqualificado é desconhecer que todo trabalho humano envolve tanto a mente quanto o corpo. O trabalho manual envolve percepção e pensamento. Nenhum trabalho é tão completamente rotinizado que possa ser executado sem que se tenha alguma forma de organização conceptual (MANFREDI, 1999, p.4).

Por mais que o trabalho portuário contasse com um conhecimento próprio, no entanto, esse não era adquirido nos bancos das escolas, nos cursos de capacitação, mas no cotidiano do processo de trabalho. Era na lida diária que os trabalhadores transmitiam os códigos da profissão, o conhecimento sobre a carga, o modo de fazer uma lingada. A qualificação do trabalhador aqui se construía no e a partir do trabalho, em um processo de troca constante, gerado pela própria experiência do trabalho (MANFREDI, 1999, p.5).

O uso de tecnologias cada vez mais sofisticadas não tornou obsoleto o conhecimento sobre a carga, sobre a lingada ou sobre os códigos da profissão. No entanto, parte desse conhecimento deixou de ser transmitido pelos trabalhadores no cotidiano do trabalho e passou a ser aprendido em bancos de cursos de qualificação profissional que surgem diariamente em portos de todo mundo.

No Brasil, logo após a promulgação da Lei nº 8.630/1993, a conhecida Lei de Modernização dos Portos, surgiram empresas especializadas em formar trabalhadores para a área portuária. Operadores de guindastes, empilhadeiras e *porteíneres* foram sendo formados nesses cursos, muitos dos quais ministrados por pessoas de fora do sistema portuário.

Não se nega aqui a importância da qualificação profissional. Ela é necessária principalmente em um cenário de crescente inovação tecnológica. O que se quer ressaltar é que a qualificação profissional não deve prescindir da experiência pregressa de trabalhadores formados no cotidiano do processo de trabalho. Tais trabalhadores até podem não conhecer os novos equipamentos de trabalho, mas conhecem o que é um “chão de fábrica”, conhecem a organização do trabalho, sabem os códigos da profissão.

Aliar a experiência desse trabalhador com o conhecimento técnico necessário para o exercício da profissão é fundamental para a composição de um trabalhador completo. Porém, no caso do trabalho portuário – assim como de tantas outras categorias – as mudanças no processo de trabalho, a exigência de novas qualificações e a exclusão do trabalhador antigo do processo de formação profissional é uma forma de excluir não apenas o conhecimento técnico, mas a cultura constituinte daquela profissão. Um novo trabalhador portuário não é apenas um trabalhador qualificado para o manuseio dos novos equipamentos. É um trabalhador socializado nos novos códigos da profissão, cada vez mais imerso na disciplina capitalista e contribuinte para o processo de valorização do capital.

Com todo esse cenário e a relação conflituosa entre capital e trabalho, na qual o processo de trabalho tem papel central, ficam as seguintes questões: será possível modificar a cultura do trabalho por uma simples mudança tecnológica? É possível a qualificação profissional modificar os códigos da profissão? Ou é necessária a substituição completa do trabalhador pela máquina?

De estivador a *dockworker*: um novo trabalhador?

Diante de tantas questões, é preciso olhar novamente para o processo de trabalho portuário e observar as consequências da chamada modernização do trabalho portuário.

No Brasil, o processo de trabalho portuário sofreu modificações ao longo da segunda metade do século XX, com a introdução dos novos maquinários e a containerização das cargas. No entanto, é a partir da década de 1990 que os trabalhadores portuários, divididos em inúmeras categorias, sofrerão mais fortemente essas mudanças, em função da nova lei dos portos.

A Lei de Modernização dos Portos, como foi chamada a Lei nº 8.630, promulgada em 25 de fevereiro de 1993, teve por objetivo privatizar áreas portuárias, modernizar instalações e modificar a gestão da mão de obra.

O trabalho portuário no Brasil, até 1993, era gerido ou pelas estatais Administrações Portuárias ou pelos próprios trabalhadores, por meio dos sindicatos de categoria. Os trabalhadores vinculados as Administrações Portuárias eram conhecidos como trabalhadores de capatazia e o seu trabalho restringia-se a área dos armazéns e do costado do navio. Dali para dentro do navio o trabalho era feito pelos portuários avulsos, cujo trabalho era gerido pelos sindicatos de categoria.

Entre os trabalhadores de capatazia havia uma diversidade de categorias, que passavam dos trabalhadores portuários aos operadores de guindaste e empilhadeiras. Entre os avulsos não era diferente. Conferentes de carga e descarga, consertadores, vigias, trabalhadores de bloco e estivadores dividiam as diversas funções de um terno de navio, cada qual com a sua especialidade, cada qual na sua etapa do processo de trabalho.

O primeiro ponto abordado pela Lei nº 8.630/1993 foi o fim da distinção entre trabalhadores avulsos e de capatazia, no que concerne a gestão da mão de obra. A referida lei transformou todos os trabalhadores em Trabalhadores Portuários Avulsos, agora não mais com sua mão de obra gerida ou pelas Administrações Portuárias ou pelos sindicatos, mas por um Órgão Gestor de Mão de Obra. Os OGMOs, como são chamados, são organismos previstos na referida

lei e na sua substituta, a Lei nº 12.815/2013, dirigidos pelos operadores portuários e responsáveis pelo cadastro e registro dos trabalhadores portuários, pela distribuição dos ternos, pela fiscalização do trabalho e pela remuneração dos trabalhadores após o período de trabalho.

Apesar de não ser o empregador direto, o OGMO faz as vezes do empregador, visto que ele é o intermediário entre o operador portuário e o trabalhador, responsável pela manutenção do trabalhador no sistema portuário e por seu pagamento direto.

Além dessa quebra na organização do trabalho, que retira dos trabalhadores o controle direto sobre o seu trabalho, a Lei nº 8.630/1993 agregou todas as categorias de trabalhadores portuários em uma única categoria: os Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA).

Como apontado acima, os trabalhadores portuários, fossem capatazia ou avulsos, tinham seu lugar no processo de trabalho, conforme as suas qualificações e especificidades. A nomenclatura de cada categoria denotava a posição de cada trabalhador e carregava com ela a definição das atividades nela contidas. A constituição da categoria de Trabalhador Portuário Avulso reúne não apenas as categorias no âmbito dessa ampla categoria, mas pretende integrar todos os seus conteúdos, extinguindo cada categoria para dar lugar a uma só, o TPA.

Por tal fato, a Lei nº 8.630/1993 previa a introdução da multifuncionalidade. A multifuncionalidade prevê que o trabalhador, independentemente de sua categoria, esteja apto a exercer toda e qualquer função, permitindo ao trabalhador conhecer a totalidade do processo de trabalho, dado que para ser multifuncional o trabalhador deve ter o saber necessário para o exercício de cada função, incluindo os riscos de exercê-la. No entanto, a multifuncionalidade retira do trabalhador o conhecimento próprio de sua categoria e a possibilidade de se constituir como membro de uma dada categoria, que partilha um saber próprio.

Em alguns portos do mundo essa já é uma tendência. Os *Longshoremen* dão lugar aos *Dockworkers*. O que parece ser apenas uma mudança na nomenclatura da profissão carrega em si a necessidade de desconstruir as diferentes categorias, erigidas sobre a força das especializações próprias, no cerne de uma cultura do trabalho e com o controle sobre o seu trabalho.

A mudança da nomenclatura indica que se quer não apenas um novo trabalhador em termos de qualificação, multifuncional, capaz de exercer qualquer função na área portuária. Ela aponta a necessidade de se ter um trabalhador socializado sob os novos códigos, no qual o sindicato não seja mais o gestor da mão de obra e por tal, perca sua força nos processos de negociação com o capital. Um trabalhador que esteja mais comprometido com os valores das empresas e, conseqüentemente, com os valores do capital. Um trabalhador que valorize mais o salário ao final do mês do que a solidariedade do grupo ocupacional.

A passagem de estivador – e de todas as demais categorias – para TPA, de *longshoreman* para *dockworker*, significa uma mudança na cultura do trabalho portuário, assentada fortemente em uma cultura de individualidade (DIÉGUEZ, 2016). O nós dá lugar ao eu. Por mais que estejam agora reunidos em uma única categoria, internamente disputa-se um lugar no processo de trabalho, seja na sua função de origem, seja na função do outro.

A automação, vista como importante pelos trabalhadores para reduzir os riscos de acidente e proporcionar melhores condições de trabalho, modifica a estrutura do processo de trabalho e traz consigo, como qualquer outra mudança no processo de trabalho, uma reorganização do trabalho portuário, que coloca o trabalhador em conflito com o próprio trabalhador.

Um novo trabalhador surge, não por ser mais qualificado e capaz de lidar com as novas tecnologias. Ele aparece para reduzir tais conflitos e trazer uma nova cultura do trabalho, que seja mais aderente aos princípios do capitalismo contemporâneo: financeiro, transnacional e cada vez mais excludente.

Considerações finais

O processo de produção capitalista está em constante transformação. Já em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels diziam que esse era o objetivo da burguesia: revolucionar constantemente as forças produtivas (MARX; ENGELS, 1996). E assim, seja a burguesia industrial, comercial ou financeira, sua busca em modificar os meios de produção para alcançar maior produtividade e ampliar a

extração de mais-valia ultrapassam os tempos. Seja qual for o setor da economia, a busca pelo lucro está constantemente no horizonte.

Os portos, como locais da circulação e distribuição das mercadorias, são também lócus do processo de valorização do capital. Diminuir os tempos de embarque e desembarque é reduzir o tempo da produção e possibilitar que em menos tempo, produza-se mais. Diante disso, os empresários do setor portuário buscam formas para que esses processos sejam mais ágeis.

Com esse objetivo, nos últimos cem anos o cenário dos portos modificou-se. Guindastes e paus de carga deram lugares a *shiploaders* e *porteneires*. Os navios pirangueiros, com seus grandes porões, reduziram e navios ro-ro, imensos porta-contêineres e grandes petroleiros passaram a ser costumeiros em portos de todo mundo. Em portos com boa profundidade e acesso largo de canal, tornou-se comum a presença dos navios Post-Panamax⁶⁰. Quanto maior o navio, mais carga sendo transportada, menor o frete e menos custo para o capitalista.

Contudo, não adianta navios imensos sem agilidade na hora de embarcar e desembarcar as cargas. Os *shiploaders*, *grabs* e *porteneires* tornaram o processo de trabalho mais ágil, aumentando o nível de produtividade nos portos. No entanto, de nada serve essa agilidade se a quantidade de mão de obra empregada for mantida ou até mesmo aumentada.

Para ser eficiente, o processo de trabalho precisa reduzir gastos com mão de obra ao mesmo tempo em que se eleva a produtividade. As tecnologias empregadas ao longo desses cem anos em portos do mundo inteiro atingiram essa eficiência. No Porto de Santos, dos quase 20.000 trabalhadores empregados na área portuária – costado/armazéns e navios – no início da década de 1990, sobraram cerca de 5.000 em 2014.

Na Inglaterra, desde a década de 1970, o porto de Liverpool já sofria com a redução de quadros. De 12.000 trabalhadores em 1969, passou a 6.000 em 1979 e 1.000 em 1989. Em 1990, já após o fim do *National Dock Labour Scheme* pelo Governo Thatcher, eram 700 trabalhadores e, em 1999, eram em torno de 450. Ao mesmo tempo, houve um crescimento do número de toneladas embarcadas, de 20 milhões em 1988 para 30 milhões em 1997. (MCNAMARA;

60 Os navios Post-Panamax são conhecidos por não caberem nas eclusas do Canal do Panamá.

TARVER, 1999). A clássica cena do trabalhador portuário chorando as portas do Porto de Liverpool na greve de 1995, eternizada pelas lentes de Ken Loach, é o retrato dos processos de privatização e automação dos portos.

Além dessa redução nos postos de trabalho, a automação do processo de trabalho exigiu também uma mudança na qualificação do trabalhador. De trabalhador considerado desqualificado, com uso exclusivo do trabalho manual e braçal, o trabalhador portuário tornou-se um perito em grandes equipamentos, com leituras de computadores de bordos e mesmo de sistemas sofisticados.

Tal mudança, no entanto, não se resume apenas a qualificação do trabalhador. Ela implica na construção de um trabalhador com novo *ethos*, sem socialização nos códigos da profissão e que esteja cada vez mais comprometido com a empresa e com o capital. O foco são os ganhos de produtividade.

A constituição desse novo trabalhador acarreta em um distanciamento da cultura do trabalho originária da profissão, dos valores por ela construídos e partilhados entre os trabalhadores, nos quais os laços de solidariedade são mais fortes. Esse novo trabalhador constrói-se também no interior de uma nova cultura, erigida sobre os valores capitalistas da individualidade, da produtividade e do lucro.

Por sorte, mesmo diante de todas essas agruras, da redução constante dos postos de trabalho e da força do capital para desconstruir uma cultura do trabalho assentada na solidariedade, ainda há entre os trabalhadores os germes da luta, da comunidade, da coletividade. No entanto, quanto mais o capital avança e se fortalece, mais se torna difícil a luta pelo emprego e pela manutenção da cultura do trabalho portuário. Esse é o desafio dos nossos tempos!

Referências Bibliográficas

CRUZ, M. C.V. *Virando o Jogo: Estivadores e Carregadores no Rio de Janeiro da Primeira República*. 1998. Tese (Doutorado em Sociologia) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

DAVIS, C. J. Formation and reproduction of dockers as an occupational group. In: DAVIES, S. (Ed.) *Dock Workers*. International Explorations in Comparative Labour History. 1970-1970. Aldershot: Ashgate, 2000.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. *Trabalho à deriva: privatização e cultura do trabalho no Porto de Santos*. São Paulo: Annablume, 2016.

GREEN, A. The work process. In: DAVIES, Sam et all. (Ed). *Dock Workers*. International Explorations in Comparative Labour History. 1970-1970. Aldershot: Ashgate, 2000.

HARVEY, D. *Condição Pós-moderna*. 16ª ed. São Paulo: Loyola, 2007.

LEVINSON, M. *The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger*. Princenton, N.J.: Princenton University Press, 2006.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 19, n°. 64, set. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 29 set. 2013.

MARX, K. Para a Crítica da Economia Política. In: _____. *Os Pensadores*. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

_____. Processo de trabalho e processo de valorização. In: _____. *O Capital*. V. 1, Livro 1. São Paulo: Nova Cultural / Círculo do Livro, 1996.

_____; ENGELS, Friedrich. *O Manifesto Comunista*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

MCNAMARA, T. M. J.; TARVER, S. The strengths and weaknesses of dock labour reform – ten years on. *Economic Affairs*. vol. 19, 2 jun. 1999, p. 12-17.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n° 137. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/491>>. Acesso em: 30. jan. 2017.

PORTO DE SANTOS. *Relatório Anual 2015*. Santos, SP: Companhia Docas do Estado de São Paulo, 2016. Disponível em <<http://www.portodesantos.com.br/relatorio.php>>. Acesso em: 25. jan. 2017.

SILVA, F. T. da. *A Carga e a Culpa*. Os operários das Docas de Santos: Direitos e Cultura de Solidariedade 1937-1968. São Paulo, Santos: Hucitec, Prefeitura Municipal de Santos, 1995.



Parte II

Resistências e Lutas dos Trabalhadores Portuários

IDC e o internacionalismo portuário: uma análise a partir do caso português

Raquel Varela

O nascimento do IDC, a contestação à FIT

Em 1889, Engels, depois da greve vitoriosa dos estivadores de Londres, comenta com dois dos fundadores históricos da social-democracia, Karl Kautsky e Eduard Bernstein: “É o maior evento que aconteceu em Inglaterra desde as Leis da Reforma.” (...) “Se Marx tivesse vivido para ver isso!”, vai ele explicar ao *The Labour Leader*,

Se esses pobres homens tiranizados, o refugio do proletariado, esses restos de todos os officios, lutando todas as manhãs diante dos portões das docas por um emprego, se eles conseguiram se organizar e aterrorizar com a sua determinação as poderosas *Dock Companies*, então não precisamos realmente nos desesperar por causa de nenhum sector da classe operária. (HUNT, 2010, p.369)

Andy Green, dirigente dos portuários ingleses na actualidade, da confederação sindical britânica UNITE⁶¹, cujas origens remontam em parte à greve de 1889 que Engels se referia, faz um discurso em Mosjøen, no condado Norlândia, a 900 km de Oslo, Noruega, em 2014. 125 anos depois da greve que envolveu 100 mil estivadores do Porto de Londres. E que é considerada um dos momentos chave do nascimento do sindicalismo britânico de trabalhadores casuais e precários, os que tinham *as marcas físicas da pobreza Vitoriana* magistralmente descritas por Engels, Dickens, entre outros, nas suas obras⁶². Depois da

61 A Central Sindical UNITE resulta da fusão em 2007 da AMICUS com a Transport and General Workers' Union, que tinha nas suas fileiras a *Dock, Wharf, Riverside and General Labourers' Union of Great Britain and Ireland* fundada na sequência da greve de 1889.

62 F. Engles, *A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra*, Porto, Afrontamento, 1975; Charles Dickens, *Oliver Twist*, Lisboa, Europa-América, 2005.

formação dos sindicatos de ofícios, que já existiam desde o cartismo⁶³, a greve de Londres vai fazer nascer o *Dock, Wharf, Riverside and General Labourers' Union*, mais conhecido como sindicato dos estivadores ingleses.

Diz Andy Green, na Noruega, em 2014:

“Irmãos e irmãs, camaradas, agradeço-vos por me convidarem a mim e aos meus camaradas para Mosjoen. É importante que tenhamos vindo aqui mostrar a nossa solidariedade hoje. Mas tem havido demasiada conversa, discursos e promessas. Vi muitas mensagens de solidariedade mas não vi solidariedade. O que tenho visto é os estivadores da Noruega sozinhos. Ouvimos sobre irmos a tribunal... falar com políticos..., esperando que nos possam ajudar, e discutimos com eles - com o boné nas mãos. Mas - deixem-me dizer-vos isto! - nunca um membro da classe trabalhadora teve justiça com um boné na mão! A única altura em que a classe trabalhadora teve justiça foi quando tomou a acção nas mãos! São os trabalhadores de base, temos o poder, na Noruega, na Europa, no mundo, temos o poder! Vamos chamar a isto o que é! É uma guerra! Vamos levar a guerra a eles! Isto não vai ser a luta dos estivadores de Mosjoen, porque se eles derrotarem os estivadores de Mosjoen vão derrotar os estivadores da Noruega, se eles derrotarem os estivadores da Noruega vão ver a Noruega colapsar. Vão tornar-se pobres, dependentes da assistência social, porque foi isto que aconteceu de onde eu venho, Thatcher destruiu-nos, destruiu o nosso modo de vida, permitindo que nos tirassem os empregos, destruiu a nossa sociedade e a vossa vai ser destruída se não lutarem. Irmãos, estivadores de base, esta é a mensagem que vos trago, temos que estar juntos, ficar juntos e levar esta guerra a eles. Tenho orgulho em ser estivador”.⁶⁴

63 O Cartismo foi um movimento considerado pioneiro nos direitos democráticos europeus (como o direito ao sufrágio universal) e na fundação do sindicalismo britânico e na origem do Labour Party na década de 30 do século XIX.

64 Andy Green Speech in Mosjøen 18.10.14. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=6AiVDhcXcrY>> . Acesso em 16 de março de 2017.

O que leva um estivador britânico a um discurso destes, quase no polo norte, unindo dois países da Europa, numa luta comum?

Um sindicato e uma política internacionalista, é a resposta. Mas a resposta é conclusiva, não é explicativa. A pergunta mais aliciante para um historiador do trabalho é outra: como nasce um sindicato e como ele define o internacionalismo como estratégico?

A 28 de Setembro de 1864 o coração de Londres recebe cerca de dois mil trabalhadores ingleses e um pequeno grupo de operários do continente. Estava a dar-se um passo histórico na construção da Associação Internacional dos Trabalhadores, conhecida como a I Internacional. Na reunião, trazido pela delegação de Paris o manifesto anunciava um “plano para um melhor entendimento entre os povos” (MUSTO, 2014, p.19)⁶⁵.

Green é membro do IDC- *International Dockworkers Council* -, o sindicato internacional de estivadores, hoje com 100 mil associados, fundado há menos de 20 anos, em Liverpool. Em 29 de setembro de 1995, 500 estivadores de Liverpool, Inglaterra, com contrato sem termo⁶⁶ recusaram-se a furar um piquete de greve de trabalhadores precários, cerca de 50. A empresa do porto MDHC (Mersey Docks and Harbour Company) despediu-os a todos, iniciando uma disputa que vai ter um alcance mundial, entre 1995 e 1998, levar à mais importante ruptura no sector dos transportes do pós-guerra na Federação Internacional de Transportes. Durante a disputa, que se tornou uma das mais longas da história do movimento operário britânico, foi formado o grupo de mulheres dos estivadores *Women on the Waterfront* (WOW), houve sequestro de navios, chegaram a Liverpool estivadores do mundo inteiro para prestar solidariedade. Houve várias formas de acção colectiva.

A Inglaterra, sob a direcção da primeira-ministra Margaret Thatcher, é o primeiro país a liberalizar em 1989 a flexibilização laboral nos portos, 100 anos depois da grande greve de Londres que quis pôr fim a ela. É abolido, em 1989,

65 Manifesto “Zur Geschichte der Ersten Internationale” em Marx-Engels Archiv, v. 1 (Frankfurt, Verlagsgesellschaft, 1925, p. 171) cit in Marcello Musto (2014)

66 No Brasil “contrato sem termo” equivale a contrato por tempo indeterminado, regido pela CLT-Consolidação das Leis do Trabalho

o *National Dock Labour Scheme*, considerado a última barreira ao neoliberalismo, isto é, a adaptação da força de trabalho, como mercadoria, ao volume de capitais a ser movimentados nos portos. Externalização dos riscos do investimento. Ou seja, flexibilidade do valor do trabalho, segurança na remuneração dos dividendos. Pelo menos, redução da insegurança. Abria-se assim o caminho ao modelo *just in time*, com o crescimento de largos contingentes de trabalhadores casuais e pobres.

No final da década de 80 do século XX, mesmo em países onde legalmente não foi alterado o sistema de protecção portuária, ou, como no caso português, foi aligeirado, uma profunda alteração na gestão mudará o cenário portuário. Em Barcelona, Espanha, em Roterdão, Holanda; em Gotemburgo, na Suécia, a deslocalização para a China de parte da produção impulsionou a disseminação do contentor, que aumentou dramaticamente a produtividade destes trabalhadores, até aí braçais: a paletização – anterior –, e os contentores, reduziram dramaticamente o volume de trabalhadores portuários. O trabalho hoje realizado por estivadores ocupa 15 a 25% da força de trabalho que ocupava em 1970.

Esta alteração veio acompanhada de negociações em cada país e mesmo em cada porto. E é desigual. Por exemplo, em Portugal manteve-se o regime de contratação fechado ainda que não mais exclusivamente controlado pelo sindicato; em Espanha uma disputa em 2017 exigia a flexibilização laboral, que não tinha sido alcançada; em Inglaterra as leis de 1989 mudaram logo o regime de contratação no sentido de fazer recair os riscos de quedas da produção na força de trabalho e não nos proprietários ou concessionários dos portos. Em Portugal a lei foi já alterada para flexibilizar o trabalho mas uma sucessão de greves – que desenvolveremos neste artigo – impediu a sua concretização; em Espanha o Governo actual do conservador Mariano Rajoy⁶⁷, com o apoio da Comissão Europeia, luta por conseguir fazê-lo alegando que os estivadores são um “monopólio” protegido.

67 “Rajoy avisa de que necesita estabilidad para evitar elecciones anticipadas”, 19 de março de 2017, Disponível em: <<http://gerente.com/es/rss-article/rajoy-episodios-como-el-de-los-estibadores-no-pueden-volver-a-repetirse-nunca/>> Acesso em: 5 mai de 2017.

A disputa de Liverpool pode ser considerada o primeiro movimento internacionalista entre trabalhadores na Europa contra o neoliberalismo. E um dos raros. Ela é também um conflito que vai unir na mesma luta trabalhadores precários e flexíveis para com trabalhadores protegidos. Visando questionar a lei de liberalização dos portos, criando uma acção colectiva que mobilizou a solidariedade activa dos trabalhadores fixos para os trabalhadores temporários. A mesma estratégia e princípio – por coincidência ou por influência, não podemos afirmar com certeza – vão levar a que em 2013 a lista presidida por António Mariano, o estivador português que mais activamente participou no movimento de apoio a Liverpool, ganhe as eleições para o seu sindicato em Lisboa, e protagonize, entre 2013 e 2016, uma série de greves e formas de luta que levaram à fixação de trabalhadores precários no porto de Lisboa, a contramão com a Lei que liberalizou a contratação dos portos em 2012 e as medidas de flexibilização laboral da Troika, depois do empréstimo bancário concedido a Portugal em 2011.

Voltando agora a Inglaterra e à criação do IDC. A regulação do trabalho portuário teve origem na greve de base dos portuários em 1945, uma greve não apoiada pelo sindicato que a considerou “antipatriótica”. Mas a greve foi bem-sucedida e culminou no “*Dock Workers Scheme*”, uma forma de regulamentação do emprego, administrado pelo *National Dock Labour Board*, que tinha departamentos locais, e era composto na sua direcção pelo mesmo número de representantes do patrões e dos trabalhadores. Cada departamento local do *National Board* responsabilizava-se por registar patrões e trabalhadores, pagar salários e controlar a contratação, bem como disciplinar o local de trabalho. Regular a questão da contratação, um dos factores centrais do processo de trabalho, permitia aos trabalhadores ter alguma segurança na concorrência, portanto, com impacto directo no valor do preço da força de trabalho: os trabalhadores continuavam a produzir excedente – e ser explorados – mas mantinham algum controlo sobre o salário, assegurado sobretudo através deste limite à concorrência salarial. O *National Dock Labour Scheme* será, como referimos, abolido em 1989 durante o Governo conservador de Margaret Thatcher, sem que os sindicatos o impedissem, por uma combinação de factores complexos: reformas antecipadas;

burocratização sindical; derrota prévia dos sindicatos de mineiros, entre outros factores (STOLEROFF, 2012 STRATH, 1989).

Quando irrompe a disputa de Liverpool (1995-1998) a actuação dos sindicatos (a FIT sobretudo e os sindicatos nacionais já desgastados pelo seu insucesso em 1989) vai ser questionada ao ponto de a mesma ter um impacto mundial. Sue Mitchell, uma das mulheres do *Women in the Waterfront*, a referida organização de apoio criada pelas mulheres dos portuários de Liverpool dá o seu testemunho, que ilustra o ambiente crítico da burocracia sindical:

Estou farta dos sindicatos se esconderem atrás das leis, devem ter milhões nos seus fundos e bens. O meu marido pagou durante 31 anos para o sindicato e não podem sequer apoiar 500 homens. Foi o dinheiro dos estivadores que construiu os seus grandes escritórios no centro da cidade. Não posso sequer entender que eles não tenham a coragem de dizer “Vamos manter-nos juntos e lutar por esta gente! Para que servem os sindicatos se não é para isto?” (MITCHELL, s.d).

A FIT (Federação Internacional dos Transportes) funciona historicamente com inspectores no porto, pagos pelos armadores, que transferem o valor para o sindicato local – contabilizando para tal o número de marinheiros a bordo e dando um valor que seria destinado, em teoria, à pensão destes marinheiros – em geral de países do sudeste asiático, que muito dificilmente receberão de facto o valor do fundo de pensões. Os inspectores são oficialmente empregados da FIT, que é responsável pelo seu recrutamento. Em parte, são estes inspectores ou ex-inspectores que serão fundamentais para, no meio da greve de Liverpool e perante a passividade e o que muitos denunciaram como bloqueio da FIT⁶⁸, romper com esta e tecer a solidariedade internacional em Liverpool, que a própria FIT se recusava a exercer, levando à ruptura dentro da própria Federação, com o nascimento do IDC (International Dockworkers Council).

Mas se ao nível sindical os exemplos foram negativos, o mesmo não se pode dizer de franjas importantes dos trabalhadores de base. Em Dezembro de 1996

68 Entrevistas da autora com Jack Heyman e Bob Carnegie, ex inspectores da FIT, dirigentes do IDC, 20 de set. de 2016.

três aviões com estivadores voaram para Baltimore para impedir a descarga de um navio gigante de 36 mil toneladas da Atlantic Company, que vinha de Liverpool. Apesar de ser nas vésperas do Natal e de terem oferecido 4 vezes mais salários aos estivadores de Baltimore para descarregarem o navio, estes recusaram-se. O navio seguiu para Norfolk Virgínia, mas o piquete seguiu-o de carro. Depois tentou ir para Newark e nenhum estivador durante quatro dias aceitou descarregá-lo.

Os portuários são de fato um exemplo para explicar quer a globalização, quer as políticas sindicais face a esta. Porque ao mesmo tempo que é aos seus braços que chegam as mercadorias, para serem distribuídas pelas cidades, regiões e países, eles, os portuários, tiveram uma reestruturação que até aos dias de hoje é exemplar na evolução do mercado de trabalho, na própria divisão internacional do trabalho, e das contradições complexas existentes dentro das estruturas sindicais herdadas da II Grande Guerra.

O IDC nasce da ruptura com a FIT, mas as suas origens históricas remontam a grandes greves pretéritas, ocorridas em solo nacional. Ao cisma da guerra fria na França, e à influência anarco-sindicalista que levou à criação de um sindicato próprio de estivadores franceses, de influência comunista e anarquista que se autonomizou depois da Grande Guerra de 39-45; o mesmo aconteceu na sequência dos Pactos de Moncloa no final de década de 70 em Espanha, com a criação da *Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar*, também conhecida por “*La Coordinadora*”, uma confederação de base assembleária que funciona de facto como um sindicato único em Espanha; e com a autonomização do sindicato de estivadores suecos na sequência de uma série de greves “selvagens” em 1968 e 1969, já sopravam os ventos da explosão social mundial de 1968. São estes três setores, todos saídos de greves, que vão criar quadros dirigentes sindicais combativos, em ruptura com o modelo burocrático e que, sob o impulso da atitude da FIT em Liverpool vão ser a base fundacional do IDC. Que nasce oficialmente em Tenerife, Canárias, Espanha, a 27 de julho de 2000, sob o estímulo dos estivadores franceses, espanhóis e suecos e que hoje reúne, segundo dados do próprio IDC, 92 organizações de 41 países⁶⁹.

69 Disponível em: <http://www.idcdockworkers.org/en/presentation/what-is-the-idc> Acesso em 8 de maio de 2017.

O IDC tem, desde então, sido marcado por gestos de solidariedade internacional, que ultrapassavam palavras diplomáticas, comuns noutras confederações, em que o IDC organiza greves internacionais de solidariedade ou regionais, define estratégias comuns em reuniões assembleias mundiais, faz protestos à escala mundial e regional. Destacam-se neste campo as lutas contra as duas directivas europeias que visavam liberalizar os portos, a greve de solidariedade europeia com Portugal e a decisão de não aceitar a automação se esta implicar despedimentos, definida em Conferência Internacional do IDC, em Miami, em setembro de 2016.

O Caso Português e a Greve de Solidariedade

Em 1984 e 1989, uma reestruturação dos trabalhadores portuários portugueses coloca uma grande parte dos trabalhadores (cerca de 2500) em situação de reforma antecipada, em Lisboa, Portugal. Duas portarias, de 1984 e 1988, permitem que estes sejam reformados a partir dos 55 anos com um mínimo de 15 anos de desconto, em geral. Um decreto-lei permite mesmo que essas reformas antecipadas abranjam trabalhadores de 40 anos de idade. Em 1993, na sequência da assinatura do Pacto de Concertação Social do Setor Portuário, afastam-se em Lisboa mais de 520 trabalhadores através de um processo de licenciamentos — despedimentos por mútuo acordo com indemnização — e assina-se um Contrato Coletivo de Trabalho. Em 1995, fruto de uma greve que durou dez dias, assina-se um protocolo adicional a esse acordo que de alguma forma coloca limites à contratação de trabalhadores eventuais. Em 1999, um novo decreto abre de novo as portas à reforma antecipada aos 55 anos de idade. O número de trabalhadores do Porto de Lisboa, entretanto, desceu de 3.500 em 1980 para 2.000 em 1989, 800 em 1993, 280 em 1994, 280 em 1995 (mas acrescidos de cerca de 60 trabalhadores eventuais), para os atuais 261 (acrescidos de cerca de 50 eventuais).

A 1 de agosto de 2012 o Governo português fez aprovar o novo código laboral onde, além de diminuir drasticamente o valor das reformas antecipadas, facilita os despedimentos baixando muito o nível das indemnizações. Estes traba-

lhadores entram em greve contra a nova lei dos portos, que permitia a flexibilização laboral, no último trimestre de 2012, e são retratados nos *media* portuguesas como privilegiados⁷⁰ com “regalias” e salários de “5000 euros”. A greve termina em 27 de dezembro de 2012, sem resultados. A lei tinha sido aprovada em dezembro de 2012 e entra em vigor em janeiro de 2013. No final de janeiro de 2013 são despedidos 18 trabalhadores eventuais (contratados a prazo). Um mês e meio depois, em 18 de março de 2013, os trabalhadores receberam a denúncia do Contrato Coletivo de Trabalho — uma carta de três páginas, dirigida ao sindicato, onde se informa que são denunciados todos os acordos e protocolos adicionais, com uma tabela com os respetivos protocolos e um “Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos”. Em anexo à carta, uma proposta para as novas relações laborais: fim do limite à contratação de eventuais, fim das categorias mais qualificadas de trabalhadores, aumento do horário de trabalho e uma redução do salário base de 1.700 euros para 550 euros.

Quando em Junho de 2013 são despedidos trabalhadores dos portos, António Mariano, presidente do Sindicato (Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal), dá uma entrevista onde assume a utilização do fundo do sindicato para auxiliar os despedidos e precários — a estratégia desta direcção sindical era clara: subsidiar os despedidos para se recuarem a trabalhar onde iriam pressionar para baixo os salários de todos, e exigir com greve ou ameaça desta que os despedidos fossem integrados:

Os 29 estivadores despedidos recentemente, tal como os 18 que foram afastados em janeiro, estão a ter o acompanhamento do gabinete jurídico do Sindicato no sentido de impugnar os respectivos despedimentos. Para apoiar estes estivadores despedidos — e enquanto passam por este calvário onde estão mais um milhão e meio de portugueses empurrados por estas políticas de destruição de emprego — estamos a organizar uma campanha de solidariedade, com o suporte do sindicato e dos outros estivadores de Lisboa, aberta a todas as pessoas e organizações que a ela queiram aderir. Em breve daremos mais detalhes sobre esta mesma campanha. (MARIANO, 2013)

70 “Porque são os estivadores de Lisboa ricos e fortes e os de Sines pobres e fracos”, In Público, 29-11-2012, Jornal Público Acesso em 8 de maio de 2017.

As notícias chegaram em breve, de fato. A 18 de Setembro de 2013 “o coordenador do International Dockworker Council (IDC), numa carta aberta dirigida a Passos Coelho, ameaça com acções que podem ter impacto sobre a “frágil economia” portuguesa, caso não seja alcançado um acordo com os estivadores portugueses”⁷¹. As ameaças não surtiram efeito. O IDC continua a pressionar. Até que avançam para uma greve, em fevereiro de 2014, cuja discussão tinha sido iniciada precisamente em Liverpool, numa reunião do grupo de trabalho europeu do IDC que teve lugar em Julho de 2013.

A crise da estiva em Portugal ameaçava estender-se a outros países, pelo que no passado dia 4 de fevereiro de 2014 e sob o impulso do IDC, levaram-se a cabo assembleias para informar todos os trabalhadores sobre o que estava a acontecer em Lisboa e, acima de tudo, de como a intenção de dismantelar um quadro estável de trabalhadores podia ficar impune. Durante essas assembleias todos os portos que se solidarizaram pararam as suas actividades, o que nos fez recordar as cenas de grandes lutas portuárias da década passada, quando a extraordinária mobilização de todos os estivadores europeus conseguiu deter as duas directivas que teriam significado o fim de sua profissão (IDC, 2014).

O Sindicato dos Estivadores saiu desta greve com a promessa de que os 47 trabalhadores despedidos seriam reintegrados, alguns em melhores condições do que estavam antes (eram precários há seis anos e passaram a um contrato sem termo) e abriu-se espaço à formação qualificada de 20 novos trabalhadores.

Porém, Governo e patrões arrastam as negociações até dezembro de 2016, quando o conflito explode de novo, com o anunciado despedimento colectivo de todos os estivadores do porto de Lisboa em março de 2016. No meio, Bruno Bobone, representante da ACL (Associação Comercial de Lisboa), chegou mesmo a dizer que os estivadores “tinham que desaparecer”⁷². Os estivadores responderam com uma greve que se resumiu a isto: “trabalhamos, mas assim que entrar nesta porta um trabalhador precário paramos”.

71 “Plataforma internacional de estivadores ameaça Governo português”, In *Jornal de Negócios*, 18 de Setembro de 2013. Acesso em 13 de maio de 2017.

72 “Estivadores ameaçam parar Porto de Lisboa por tempo indeterminado”, in *TSE*, 13 de Novembro de 2015. Acesso em 13 de maio de 2017.

O Sindicato dos Estivadores de Lisboa (que incluía também as cidades de Setúbal, Figueira da Foz, Sines e Açores, e desde 2017 é um Sindicato Nacional) tinha algumas particularidades: 100% de sindicalização; reuniões plenárias, quotização de 4%. Não houve qualquer negociação ou ideia deste processo que não passasse por um plenário geral de trabalhadores. Isso significa que os dirigentes e a base estão no mesmo barco e são responsabilizados coletivamente pelos erros e acertos. Significa que os desvios burocráticos são mais facilmente contidos. Também os estivadores de Barcelona, onde é a sede mundial do IDC, reúnem-se todas as semanas, estejam ou não em greve ou em processos de luta. Isso cria democracia, é a base da confiança. Os dirigentes são homens de ferro que resistiram a pressões objetivas e morais sérias.

Esta luta foi apoiada pela já referida greve europeia de duas horas, a única greve de solidariedade na Europa desde a crise de 2008. A greve de 2014 não obedeceu a calendários eleitorais, nem foi usada como válvula de escape do descontentamento dos trabalhadores. O Sindicato dos Estivadores é independente das duas confederações sindicais portuguesas, a UGT, ligada aos socialistas e social-democratas, e da CGTP, dirigida pelo PCP, e isso manteve-o longe da estratégia de subordinar as lutas ao fortalecimento dos partidos da oposição, à ideia de uma saída eleitoral para as questões laborais.

Em 2016, mais de três anos depois do processo se ter arrastado, dá-se uma das mais longas greves da história de Portugal, 38 dias. O Sindicato considera que não é greve mas *lock-out* isto porque o sindicato ameaçava a parar o porto todo se colocassem um trabalhador precário e os patrões fizeram-no todos os dias, durante 38 dias. De novo, o epicentro são os estivadores, depois do referido anúncio do despedimento colectivo de todos os estivadores do porto de Lisboa. O Sindicato dos Estivadores de Lisboa protagonizou o mais importante conflito laboral depois da crise de 2008, com um efeito de arrastamento para outros sectores sindicais. A greve iniciou-se no dia 20 de Abril de 2016 contra a lei dos portos, terminou com um acordo, a 27 de Maio de 2016.

No meio é criado pelas mulheres dos estivadores o Movimento “Há Flores no Cais”, onde denunciavam as horas extraordinárias e vidas difíceis dos maridos, contrariando a opinião pública que os via como privilegiados:

Escrevo esta carta como mulher de estivador há 16 anos. Comecei como namorada. Foram tempos difíceis, porque qualquer namorada quer estar com o namorado, quer tempo, coisa que um estivador não tem... Depois passei a mulher, “mulher solteira”, porque vivíamos juntos mas ele saía às 6 horas e só regressava às 0h30 ou às 8 horas do dia seguinte, eram 16 e às vezes 24 horas vários dias seguidos, deitava-me sozinha sem saber se ele regressava bem, com medo de que o telefone tocasse com uma notícia menos boa, visto o trabalho deles ser de risco... Se tinha algum acidente pelo caminho por estar tantas horas a trabalhar... É estar em casa sozinha e falarmos ao telefone como se ele estivesse a trabalhar noutro país, porque era das únicas vezes que falávamos. (SOUSA, 2016).

Estas cartas tiveram um impacto geral na opinião pública portuguesa, elevando a greve às primeiras páginas dos jornais – eles denunciavam a exaustão dos estivadores, alguns entre Janeiro de Abril de 2016 já tinham cumprido 400 horas extraordinárias!⁷³

Os patrões acabam por ceder. Do acordo resultou a celebração de um novo contrato colectivo de trabalho (CCT) que incluiu obrigatoriamente cláusulas que implicam a desactivação da Porlis, empresa de trabalho portuário que recorre a trabalho precário e mal pago, sem os direitos laborais padrão, criada para concorrer com a AETPL (Associação Empresas de Trabalho Portuário de Lisboa), que emprega estivadores profissionais com direitos. Quase 70 trabalhadores precários foram gradualmente integrados como trabalhadores com contratos sem termo no prazo de dois anos, incluindo os actuais trabalhadores da Porlis. A Porlis – empresa de trabalho barato – é detida por quatro dos sete sócios que detêm a empresa de trabalho com direitos.⁷⁴

73 “Mulheres de estivadores em luta por sugestão de Raquel Varela”, In *Diário de Notícias*, 25 de maio de 2016.

74 “O modelo é para ser aplicado noutros sectores do mercado laboral? É este o milagre da “saída da crise” – uma sociedade que nem o trabalho com direitos assegura (que nas nossas sociedades é o direito à vida) e se orgulha de crescer à conta de esquemas destes e salários chineses?”, perguntei num artigo publicado no *Jornal Público* nesta data. Raquel Varela, “Quem são os estivadores?”, *Jornal Público*, 8 de junho de 2016.

Em contrapartida o Sindicato dos Estivadores aceitou a criação de dois novos níveis salariais. O salário base, subsídio de turno incluído, passa assim a ser de 850 euros, com progressão automática, ao fim de quatro anos de contrato sem termo, para os 1.046,72 €. A partir daí, e aqui está um retrocesso (já conhecido noutras empresas onde os mais novos estão “congelados”), para os dois níveis salariais seguintes a progressão na carreira passa a fazer-se com base no “mérito”, através da avaliação de desempenho (que, como sabem os Portugueses de um “saber só de experiência feito”, é um instrumento não para promover o mérito, mas para congelar ou rebaixar salários e premiar comportamentos mais dóceis).

O silêncio do Governo de esquerda – um governo socialista, suportado no Parlamento pelo Bloco de Esquerda e Partido Comunista Português – durante a grande greve dos 38 dias, foi exemplar. Não criticou os salários em atraso, não se opôs ao despedimento durante a greve (Quem é o juiz que decretaria legal um despedimento colectivo durante e por causa de uma greve?), e ficou a ver uma empresa paralela que decreta a morte da empresa do lado, detida pelos mesmos sócios. Ameaçou ainda com requisição civil. Actuou quando o conflito ameaçava estender-se a outros sectores, tornando-se um “mau exemplo” para um sindicalismo fortemente burocratizado que está hoje a ser contestado (queda abrupta da sindicalização, divisão de sindicatos tradicionais). E aqui merece o paralelo com a descrição de Engels no final do século XIX. Os estivadores não são já o “refugio do proletariado”, como eram descritos no século XIX, mas, paradoxalmente, a sua porcelana. A razão, ao contrário do que se avança, não é serem poucos – 320 em Lisboa – ou apelarem à unidade, ou serem “amigos” ou “família”, mitos que ganham espaço num país em que se debate afectos em vez de políticas, mas a forma como se organizam. É relativamente fácil de explicar. Os estivadores reúnem-se em plenário para convocar e debater as greves e formas de luta, o sindicato não aprova nada que não seja definido por todos em plenário. Este não serve para plebiscitar a direcção mas para debater e votar de braço no ar as decisões todas. Têm uma estratégia de combate que não tem qualquer aliança partidária – travam lutas independentemente do Governo em funções. Têm um sindicato internacional que faz greves de solidariedade – em tempos de globalização e produção em cadeia, o seu impacto é enorme. E, fundamental, o fundo de solidariedade. Como conseguiram os estivadores fixos

impedir os quase 70 precários de trabalhar para a empresa paralela, furar a greve, se estes são precários e dependem do trabalho para sobreviver? Usando o fundo de solidariedade para os ajudar. E o fundo de greve para ajudar quem necessite na greve. Não inventaram nada agora, inventaram-no os seus antepassados em Londres e em Lisboa na viragem do século XIX para o XX – sindicalismo democrático, fundos de greve, e sindicalismo independente dos governos.

A política de baixos salários é a bandeira da “competitividade” portuguesa. Ora um salário de 600 euros não é sequer um salário mínimo. Não cobre as necessidades vitais de garantir a reprodução biológica da força de trabalho. Um salário mínimo na ordem dos 600 euros – que o patronato pretende transformar em salário máximo para muitos sectores – é uma ficção possibilitada pelo Estado, que recolhe impostos dos sectores médios e depois os entrega de facto às empresas privadas, usando dezenas de fórmulas: benefícios fiscais, isenções para a segurança social, saúde, educação, estágios, livros subsidiados, rendas subsidiadas, RSI (Rendimento Social de Inserção – programa focalizado), descontos na factura da electricidade, etc. Sem esta parafernália assistencialista, os empresários privados não teriam, dia após dia, os seus trabalhadores de pé e a produzir nas empresas – por fome e pura exaustão.

As duas mais importantes lutas de 2017 do IDC, que têm mobilizado o sindicato dão-se precisamente em dois países onde a federação nasceu: Espanha e Suécia. Uma mobilização sem precedentes convoca para o dia 10 de Março de 2017 uma greve europeia de 3 horas em solidariedade contra uma lei de flexibilização dos portos de Mariano Rajoy que visava despedir em três anos 75% de todos os estivadores espanhóis. A greve era de 3 horas na Europa e de 1 hora a nível mundial, conjuntamente com uma greve em Espanha. No dia 16 de Março de 2017 o parlamento espanhol vota a lei – 141 votos a favor, 174 contra, 33 abstenções e os estivadores suspendem a greve, depois da importante vitória. As negociações prosseguem, com grande tensão e ameaças de novas greves nos portos⁷⁵. Em Gotemburgo dura desde 2016 uma disputa em torno das

75 “Coordinadora amenaza con un nuevo preaviso de huelga en los puertos”, El Estrecho Digital, 11 de Maio de 2017. Disponível em: <<https://www.elestrechodigital.com/destacado/coordinadora-amenaza-nuevo-preaviso-huelga-los-puertos/>> Acesso em 11 de maio de 2017

condições de trabalho, havendo forte pressão para a automação e despedimento a curto prazo⁷⁶.

Porque há sindicatos internacionalistas?

A pergunta tem gerado uma onda de debates mundiais. Na nossa opinião o que é determinante na evolução dos sindicatos é a direcção política e sindical destes, mas essa conclusão não é auto explicativa. A pergunta aqui é então: que condições históricas se deram para haver num lugar uma direcção internacionalista e, noutro, uma direcção nacionalista? E isso responde-se caso a caso.

Só a questão da direcção explica por um lado que os dirigentes radicais sejam sempre o alvo de ameaças, despedidos e assassinados; ou, em muitos casos nas democracias de pacto social, protegidos pela lei, que impede o seu despedimento – são os patrões e os Estados que reconhecem assim aos dirigentes um lugar cimeiro. Só a questão da direcção explica que o mesmo local de trabalho na mesma época com as mesmas características de gestão seja dominado, por exemplo, por acções internacionalistas radicais nos portos da costa oeste dos EUA e por esquemas mafiosos e cooptações e favorecimentos na costa leste, como é assinalado pelo historiador britânico Colin Barker :

(...) as oportunidades foram a causa da ascensão? Os riscos de determinismo estrutural, neste caso, são reais. Um olhar mais próximo sugere que dificilmente essas oportunidades teriam sido suficientes. Nos Estados Unidos, por exemplo, a ascensão na militância da classe trabalhadora entre os estivadores da costa Oeste não ocorreu na costa Leste. Como Howard Kimeldorf demonstrou, as diferenças entre os portos nas duas costas desenvolveram-se devido às diferentes estratégias organizativas que os ativistas militantes adotaram. Ativistas em San Francisco produziram um giro sindical militante bem sucedido, radicalizando as estruturas sindicais da *American Federation of Labor (AFL)* enquanto os de New York

76 “APM Terminals escalates the Gothenburg dispute - massive lockout announced from the 19th of May”, 12 de maio de 2017. Disponível em: <http://hamn.nu/article/2416/> .Acesso em 17 de maio de 2017.

fracassaram na tentativa de construir sindicatos “vermelhos” independentes (KIMELDORF, 1988). Como se pode ver, oportunidades podem ser tomadas ou perdidas; elas devem ser *percebidas e adotadas*. Estratégia é importante. A percepção das possibilidades é, em si, um tema para a discussão prática e o debate. Oportunidades políticas devem ser *descobertas* ou mesmo *criadas* por meio da ação coletiva. Ondas de protesto não dependem, simplesmente, de oportunidades “objetivas”, mas da disseminação de percepções partilhadas das possibilidades e dos meios para agarrá-las (BARKER, 2014, p.11).

Vimos de um domínio da história dos movimentos sociais onde é hegemónica uma aproximação Thompsoniana que defende que a consciência de classe nasce da experiência de classe (DEMIER, 2010). Portanto, operários em grandes aglomerados, com uma experiência comum teriam impulsos de solidariedade e a sub-contratação e deslocalização para a Ásia teriam colocado em causa este modelo e erodido a consciência de classe. O argumento é muito limitado, cremos. É fortemente objectivista, determinista. Desde logo porque a deslocalização para a Ásia não determinou o fim dos grandes aglomerados empresariais – veja-se os casos da indústria automóvel ou aeronáutica na Europa e nos EUA – longas linhas de montagem complexas onde os trabalhadores estão juntos fisicamente; a expansão do modelo fordista aos serviços públicos, hospitais, e escolas, universidades e aos serviços em geral onde foram massivamente introduzidos métodos fabris, como o sector bancário, telecomunicações, seguros etc: avaliação desempenho; vigilância e controlo de qualidade, ausência de tempos mortos, protocolos etc. Por outro lado se olharmos de novo para o exemplo de Barker a realidade contradiz de imediato a assunção que da experiência nasce a consciência: no porto de Leixões em Portugal, o segundo maior do país, onde perduram relações familiares, laços de décadas, pais e filhos no mesmo porto, a precariedade e discricionariedade de tratamento grassa com denúncias públicas de abusos um sindicato local acusado de estar em convivência com os patrões⁷⁷.

⁷⁷ “Situação laboral no porto de Leixões”, 1 de Junho de 2016. Disponível em: <http://www.beparlamento.net/situa%C3%A7%C3%A3o-laboral-no-porto-de-leix%C3%B5es> Acesso em: 13 de maio de 2017.

O padrão mais comum na Europa, desde a votação dos créditos de guerra em 1914 pela social-democracia alemã foi justamente o contrário – o nacionalismo (HOWARD, 1997, p.131), (com momentos contrários excepcionais, de alcance mundial, como a revolução espanhola 1936–1939)⁷⁸. A solidariedade internacional entre os trabalhadores nasceu quando as organizações eram ainda rudimentares e expostas a pouca competição. Como recorda Van der Linden os tipógrafos quase não tinham exposição à competição internacional e estão entre os pioneiros do sindicalismo internacionalista (LINDEN, 2000, p.526–7).

Como refere o historiador Valério Arcary, estes destinos, nacionalistas ou internacionalista, estão indissolúvelmente ligados à dimensão política, isto é, subjectiva, mais do que as condições exteriores aos sindicatos é a presença de líderes políticos internacionalistas que determina o curso de solidariedade internacional de determinadas organizações:

Este desafio teórico do movimento socialista desdobrou-se, no século XX, no que podemos resumir como um dilema entre posições internacionalistas e posições nacionalistas. Eis o dilema: uma análise que equaciona os conflitos entre as classes nos países ou continentes decisivos, ignorando ou diminuindo o lugar e a política dos Estados na situação mundial, será incapaz, finalmente, de explicar as próprias relações de forças entre as classes, porque o posicionamento dos Estados é uma determinação – na verdade, um elemento central – dos contextos políticos, e pecará por unilateralidade, diminuindo a força da contra-revolução. O caminho inverso seria ainda mais desanimador. Quando se subestimam os conflitos entre as classes em cada sociedade, a análise redundará, fatalmente, em avaliações superficiais, porque as lutas de classes subvertem, em maior ou menor medida o posicionamento dos Estados, e pecará por unilateralidade, exagerando a força da contra-revolução. Esse segundo caminho foi percorrido por boa parte da esquerda mundial no século XX, sobretudo, aquela que considerou que o destino da causa socialista estava indissolúvelmente associado ao futuro do governo da URSS e seus aliados. Este “nacionalismo da URSS” ou campismo socialista não deve ser confun-

78 Paul Preston, *A Guerra Civil de Espanha*, Lisboa, Edições 70, 2005.

dido com o internacionalismo da revolução mundial. Resta acrescentar que na segunda metade do século XX a corrente internacionalista do marxismo foi, predominantemente, muito minoritária (ARCARY, 2007, p. 4).

Marcel van der Linden, fundador da história global do trabalho, refletiu sobre os sindicatos e propôs uma tipologia de sindicatos tripartida onde a questão da direção não é para ele relevante. Os sindicatos dividem-se entre aqueles cuja função principal é lutar pela greve (sindicalismo revolucionário); os sindicatos que não existem só para organizar greves, exemplo das associações de artesãos e dos sindicatos que apostam na negociação; e os sindicatos que nunca ou raramente organizam greves (os sindicatos amarelos). Van der Linden escreve que os sindicatos para singrarem têm que dominar um setor do mercado de trabalho e esse domínio depende de vários fatores, entre eles, a capacidade de organização e as relações económicas que se estabelecem, em particular as que dizem respeito ao financiamento dos sindicatos (LINDEN, 2008, p.234-35). São ainda referidos os temas da negociação coletiva, da centralização, da burocratização e da oposição nos sindicatos. O capítulo termina com referência às greves selvagens e às cisões dentro dos sindicatos organizadas por setores dos trabalhadores que defendem estruturas mais democráticas e que isso, na opinião do autor, pode “reverter a orientação das relações industriais em certos momentos críticos” (LINDEN, 2008, p.257).

Em “Labor Internationalism” o autor investiga os motivos económicos e políticos que promovem (e que destroem ou dificultam) o internacionalismo. Van der Linden traça o longo caminho entre aquilo que designa como (1) o primeiro estágio do internacionalismo, que corresponde ao período pré-1848 e “ao momento em que o movimento operário se define a si próprio (LINDEN, 2008, p.266)”; (2) a segunda fase, entre 1848 e 1870, que o autor classifica como um “internacionalismo subnacional”. O primeiro caso registrado de internacionalismo organizado e consciente ocorre em Londres quando William Lovett, em nome da Associação dos Homens Trabalhadores, escreve uma carta à classe operária belga a defender a construção de uma federação de trabalhadores da Bélgica, Holanda e Províncias do Reno; (3) um período de transição entre

1870 e 1890; e (4) uma fase entre 1890 e 1960, que o autor designa por “internacionalismo nacional”, em que o internacionalismo é essencialmente uma forma de cooperação internacional ligada aos sindicatos nacionais, consolidados no atlântico norte a partir do fim do século XIX. O capítulo termina com um prognóstico algo otimista por parte do autor que defende que está aberta uma nova fase de internacionalismo, que se terá iniciado a partir da década de 60 do século XX com a descolonização, o fim da URSS etc. e que o autor classifica como “internacionalismo transnacional”. O qual, para singrar, terá que lidar com as mudanças que sofreu a classe trabalhadora nas últimas décadas, nomeadamente, escreve van der Linden, este novo estágio do internacionalismo terá que ter em conta uma concepção mais ampla de classe trabalhadora, menos eurocêntrica, menos masculina, sindicatos menos autocráticos, com ampla participação da base dos trabalhadores, menos centrados em “conseguir a boa vontade dos governos” e mais vocacionados para a organização de greves, boicotes etc (LINDEN, 2008, p.282).

Considerações finais

Os estivadores portugueses, ingleses, noruegueses perceberam a tempo que a precariedade dos mais novos seria uma pressão a curto prazo sobre eles próprios. Os patrões e a tutela disseram-lhes para não se preocuparem que os direitos deles não seriam postos em causa e eles responderam “os direitos ou são de todos ou não trabalhamos”. “Queremos mais pessoas a trabalhar conosco, mas queremos que tenham os mesmos direitos”. Este lema da greve é o código genético de qualquer movimento sindical decente — um sindicato ou é para ganhar direitos para quem trabalha ou não serve para nada. Este é um exemplo, aliás, de reformismo sindical. Os estivadores não colocaram diretamente em causa o poder político, nem estão associados a uma estratégia revolucionária de derrube do Estado. Não questionaram o modo de acumulação capitalista, nem pediram a nacionalização dos portos. Fizeram o mínimo para si e para os seus, e esse mínimo, hoje, paradoxalmente, surge como revolucionário, tão baixo é o padrão de onde partimos ao fim de quatro décadas de pacto social, moldados

pela incapacidade de lutas sociais que ganhem direitos laborais mínimos de civilização.

Vivemos numa economia *just in time*. Isto significa que as empresas não têm *stocks* de trabalhadores e de matérias-primas e, por isso, ouvimos dizer frequentemente que “a peça tem que vir de...”, ou que um comboio parou porque a CP (Comboios de Portugal) tem um maquinista doente. Os trabalhadores dos transportes possuem uma dupla força: eles não são facilmente substituíveis e toda a sociedade precisa deles de imediato, seja para o transporte de mercadorias, seja para a circulação dos trabalhadores. O que faria o Governo numa greve em cadeia? Num dia, o Metro; no outro dia, os maquinistas; no dia seguinte, os enfermeiros; um dia depois, os estivadores? O que faria o Governo ao fim de uma semana com o País parado — realmente parado?

Não são só os trabalhadores dos transportes que têm essa força em potência. O mesmo se passa com os médicos, os professores, os funcionários administrativos, os magistrados. Porque esta sociedade complexa funciona toda ela em cadeia e parar por um tempo determinado essa cadeia bloqueia toda a produção e tem custos insuportáveis para o outro lado, obrigando-o a ceder. É possível parar um setor-chave — por exemplo, os maquinistas do Metro ou de outro setor — se os outros trabalhadores do País constituírem um fundo de greve coletivo que reverta para quem entra em greve e enfrenta, em nome de todos, o poder patronal. Assim, para-se de facto o País inteiro, e isto sem que os trabalhadores percam o seu salário: cada um iria contribuir muito pouco para um fundo de greve coletivo e, dado que os transportes são um setor-chave, toda a produção ficava questionada. Por exemplo, os enfermeiros podem parar somente num setor hospitalar — o que recebe os doentes no setor informático — e, ao mesmo tempo, fazer um fundo de greve para pagar aos trabalhadores desse setor. Se isto é assim à escala nacional, também o é à escala internacional.

Uma coisa é certa, e esta já todos sabemos: os métodos usados até aqui foram insuficientes. Quem faz andar as carruagens do Metro são os maquinistas, não o Governo. É preciso também lembrar que um hospital funciona sem ministros e gestores, mas não funciona sem médicos; um porto não funciona sem estivadores e funciona sem gestores portuários.

Referências Bibliográficas

- ARCARY, V. Notas sobre internacionalismo e campismo. In: 5º Colóquio Internacional Marxengels, Campinas. *Anais do 5º Colóquio Internacional Marxengels Cemarx- Unicamp*, novembro de 2007. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/paginas/gt7sessao3.html> Acesso em: 2 mai. 2017.
- BARKER, C. O movimento social como um todo. Rio de Janeiro: *Revista Outubro*, nº 22, 2º semestre, 2014.
- DEMIER, F.A. Trabalhadores e populismo vistos sob outra perspectiva: a corrente historiográfica da Unicamp e a tese da luta por direitos. In: I Seminário Internacional Mundos do Trabalho: Histórias do trabalho no Sul global, 2010, Florianópolis. *Anais do I Seminário Internacional Mundos do Trabalho: Histórias do trabalho no Sul global*, 2010.
- HOWARD, M. *A Guerra na História da Europa*. Lisboa: Europa América, 1997.
- HUNT, T. *Comunista de Casaca*. Rio de Janeiro: Record, 2010.
- IDC. Press Release. *Estivadores Europeus desbloqueiam conflito em Portugal*. Disponível em: <<https://5dias.wordpress.com/2014/02/17/comunicado-do-idc-international-dockworkers-council-estivadores-europeus-desbloqueiam-conflito-em-portugal/>>, 17 de Fevereiro de 2014. Acesso em: 15 mar. 2017
- LINDEN, M. van der. *Workers of the World*. Leiden: Brill, 2008.
- LINDEN, M. van der. Conclusion: The past and Future of International Trade Unionism. In: Carew, A.; Dreyfus, M.; Goethem, G. van.; Gumbrell-McCormick, R.; Linden, M. van der. *The International Confederation of Free Trade Unions*. Bern: Peter Lang, 2000.
- MARIANO, A. *Estivadores no olho do furacão – Entrevista com António Mariano* (parte 2) 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<http://www.precarios.net/?p=7856>> Acesso em: 10 abr. 2017.
- MITCHELL, S. (WOW). *The Liverpool Dockers - 2 years fighting*. S.d Disponível em: <http://www.urban75.com/Action/dockers.html> Acesso em: 15 abril 2017.
- MUSTO, M. (org). *Trabalhadores Uni-vos, Antologia Política da I Internacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo e Boitempo, 2014.

SOUSA, A. *Ana Sousa, carta de uma mulher de estivador em apoio á greve*. 14 de Junho de 2016. Disponível em: <<https://hafloresnocais.wordpress.com/>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

STOLEROFF, A. *All's fair in love and (class) war*. 26 de out. de 2012. Disponível em: <http://www.snesup.pt/htmls/_dlds/All_is_fair_in_love_and_class_war_Stoleroff.pdf>. Acessado em: 15 mar. 2013.

STRATH, B., *La Política de Desindustrialización. La Contracción de la industria de la construcción naval en Europa Occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989

Repertorios de acción colectiva en el conflicto laboral portuario: el caso de una federación portuaria en el norte de Chile⁷⁹

Camila Álvarez Torres

Este capítulo tiene como objetivo analizar los repertorios de acción colectiva de una Federación de Trabajadores Eventuales⁸⁰ de la ciudad de Iquique en el norte de Chile. Esta Federación (en adelante Federación de Trabajadores Portuarios de Iquique-FETRAPI) es una organización sindical que ha tenido una larga y poderosa trayectoria de luchas y victorias salariales, siendo una de las pocas que mantuvo un ritmo constante de reivindicaciones y protestas durante el último lustro. Su peso en la historia del Movimiento Sindical portuario fue un factor decisivo para su elección, puesto que acumula las diversas contradicciones del emergente y nuevo movimiento sindical portuario⁸¹. Esta Federación formó parte de las recientes huelgas nacionales (marzo 2013 y enero 2014) que han vuelto a poner en la agenda

79 Este capítulo forma parte de la tesis para optar al grado de magíster en Ciencias Políticas: “Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: repertorios, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014” (2015, FLACSO, Sede Ecuador)

80 Se entiende por trabajador portuario, “todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios”. [Art. 133. Inc. 1. Código de Trabajo]. A los eventuales se los define como los “contratados por turnos diarios de trabajo, en armonía con lo que dispone la letra b) del artículo 137 del Código citado, por lo cual las empresas de muellaje diariamente suscriben tales contratos y envían la nómina de los trabajadores contratados a la Autoridad Marítima. [Extracto de una resolución de la Dirección del Trabajo, año 2009. ORD.: N° 1140 / 014 /].

81 Cuando hablamos de la importancia histórica de la FETRAPI en el movimiento portuario, la fundamentamos en las apreciaciones que pudimos recopilar de algunas entrevistas informales a dirigentes de federaciones sindicales portuarias del norte de Chile. Especialmente en las actividades que se realizaron en la ciudad de Tocopilla los días 23 y 24 de Mayo del 2014.

nacional a ese sector de la económica chilena. Este ciclo de conflictividad del movimiento sindical portuario ha dejado en evidencia la escasa bibliografía que existe referente al fenómeno de la paralización/huelga en el mundo del trabajo en Chile. Asumiendo este vacío nos adentramos a indagar qué acontece actualmente en el mundo de los trabajadores organizados de los puertos nacionales.

Para comprender este fenómeno hemos optado por un enfoque de análisis que se centra en el actor sindical. De esta manera nos preguntamos ¿cómo una organización sindical portuaria se ha replanteado frente a las transformaciones neoliberales acaecidas en las últimas décadas en Chile? Para responde esta pregunta el presente capítulo se centra en un momento en que la FETRAPI se enfrentó a la pérdida de su lugar de trabajo producto del terremoto el 1 de abril del 2014. Esa coyuntura inesperada provocó que la organización sindical pusiera en marcha sus diferentes repertorios en diversos escenarios: público, internos y frente al empresariado. De esta manera, expresó los sentidos sobre sus alianzas, los repertorios de acción colectiva frente al conflicto y la modificación que sufrió su organización sindical.

Para comprender este particular escenario fue necesario analizar la historia de los cambios estructurales que marcaron el mundo del trabajo portuario a partir de 1981. A partir de ese año, el sistema portuario inició un largo camino de profundas transformaciones que significaron la desregulación del mercado del trabajo, la introducción del capital privado y el alejamiento del Estado de sus funciones de administración, garante y empleador (SENAREGA, 2000). En el largo plazo estos cambios han reconfigurado las estrategias sindicales del movimiento portuario en Chile.

El enfoque de este capítulo se aleja del predominante en la literatura especializada sobre el tema sindical chileno. La mayoría de los académicos han privilegiado los efectos que las grandes transformaciones neoliberales han tenido en el ámbito laboral y en el mundo sindical. Nosotros propo-

nemos centrarnos en las dinámicas del actor sindical⁸². En ese contexto, nos posicionamos dentro de la corriente de análisis que ha actualizado sus propuestas teóricas para comprender los recientes ciclos de conflictividad sindical y las nuevas estrategias sindicales que han comenzado a emerger. Un trabajo que abrió este nuevo ciclo de estudios con elementos sacados de otras corrientes teóricas poco utilizadas en el estudio sindical, como la teoría de la acción colectiva, fue el trabajo de Antonio Aravena y Daniel Núñez (2009) “*El conflicto laboral en Chile. Perspectiva de análisis y tendencias emergentes*”. Este trabajo da inicio a una nueva fase de reflexión teórica sobre el sindicalismo chileno, posicionando elementos que no estaban en el debate como las nuevas alianzas en el mundo sindical, contexto de oportunidades y repertorios de acción colectiva⁸³. La literatura internacional especializada sobre sindicalismo no se escapa de esta renovación teórica, ya que desde hace dos décadas ha comenzado a introducir algunos elementos de la teoría de los movimientos sociales posicionándose como una corriente de análisis denominada “revitalización sindical”⁸⁴. La idea de la “revitalización sindical” surgió en respuesta a la idea de “crisis” sindical que se había instalado en Europa y Estados Unidos durante la década de los ochenta. Principalmente se apoya en la teoría de los movimientos sociales para “rescatar” cómo los sindicatos han reaccionado a las dificultades y han buscado adaptarse al contexto. De esta manera, este capítulo se inserta en los estudios renovados

82 Si bien existen incipientes investigaciones que están comenzando de a poco a renovar la agenda sobre el estudio del movimiento sindical chileno, existen poco o casi nulos estudios que den cuenta en concreto de cómo los sindicatos han cambiado. Por nombrar algunos autores que ha comenzado a reconfigurar el estudio del mundo sindical chileno. Véase Soto, Álvaro (2009); Aravena, Antonio; Núñez, Daniel (2009); Gutiérrez Crocco, Francisca (2010); Dasten, Julián Véjar (2012) González, Julio César (2013); Leiva & Campo (2013).

83 Un texto que introduce el análisis de los Nuevos Movimiento Sociales para estudiar un caso de conflicto sindical es el de: Sandra Leiva & Alí Campos (2013) “Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile”. En revista *Psicoperspectivas*. VOL. 12, N° 2, pp. 51-61.

84 Un texto síntesis de esta nueva corriente es el de Frege & Kelly (2003) “Union revitalization strategies in comparative perspective” *European Journal of Industrial Relations*. Volume 9 Number 1 pp 7-24.

sobre el mundo sindical, especialmente en un momento crucial del movimiento portuario, el cual ha demostrado su capacidad de irrupción con grandes victorias a nivel social, político y jurídico⁸⁵.

El capítulo se dividirá en tres apartados. En la primera parte, expondremos el modelo de análisis que guía el capítulo, especialmente la dimensión de repertorio de acción colectiva. En la segunda parte comenzaremos con una reseña de los cambios acontecidos en Chile durante la dictadura militar, con especial énfasis en los que afectaron al mundo sindical. Posteriormente, abarcamos los cambios que sufrieron el sistema portuario chileno a partir de 1981 y sus efectos en el mundo sindical. En el último apartado analizaremos las estrategias y repertorio de acción colectiva que ha desarrollado históricamente la FETRAPI (Federación de Trabajadores Portuarios de Iquique) y cómo el terremoto reconfiguró esas prácticas.

Repertorios de acción en el conflicto portuario

Existen escasos estudios en la literatura sistematizada que vinculen la teoría de la acción colectiva y el movimiento sindical para el caso chileno. Si bien existe toda una nueva relectura teórica del fenómeno que toma su punto de partida en el texto de Aravena y Núñez (2009) aún falta profundizar en aspectos relacionados específicamente con el actor sindical. El terremoto que aconteció el 1 de Abril del 2014 ofreció una oportunidad única para desarrollar este enfoque, puesto que permitió observar el accionar de una federación portuaria en el momento mismo del conflicto por exigir la reposición de su lugar de trabajo, el puerto. En ese sentido, el análisis de la conflictividad laboral “reside en que permite aproximarnos a las posibilidades de las clases subordinadas como elementos históricos activos y comprender de qué modo construyen sus orientaciones frente a los cambios”

85 Hablamos de victorias cuando observamos que el movimiento portuario ha sido el único actor sindical que estos últimos dos años ha puesto al Estado a redactar un ley propia para el sector. Cabe recordar la aprobación reciente de la “ley corta” en septiembre del presente año, la cual busca entre otras demandas, pagar retroactivamente la media hora de colación, negada a los trabajadores portuarios desde el 2005, año en que se baja la jornada laboral en Chile de 48 horas a 45 horas semanales.

(GÓMEZ, 2009, p.640). De esta manera, el terremoto sirvió para comprender las dinámicas del actor sindical en contexto de conflicto y centrarnos en su accionar en diálogo con el Estado, los actores sociales y los empresarios.

Repertorio de acción colectiva para el estudio de la protesta portuaria

Las formas que adquiere el conflicto sindical portuario han estado marcadas históricamente por la radicalidad, violencia y métodos de acción directa. La paralización de las faenas, la toma de buques, la paralización de los puertos y la “rueda cuadrada” son algunas estrategias que se repiten en los conflictos que protagonizó la federación estudiada.

Para abordar la teoría de los repertorios de acción colectiva hemos utilizado la categoría clásica de Charles Tilly, quien afianzó en el trascurso de los textos editados entre 1985, 1992 y 1995 su teoría sobre la protesta popular. La utilización de este concepto es una poderosa herramienta de análisis para comprender los significados y cambios que ha tenido la protesta laboral en el mundo portuario, especialmente porque nos “permite observar el cambio y la difusión de los medios de protesta utilizados por un grupo social tanto desde el punto de vista de su eficacia instrumental, como en lo que respecta a la innovación resultante de un largo proceso de aprendizaje” (CAVALIERE; GRACIA, 2007, p.157). Los repertorios de la protesta portuaria comprenden a “un conjunto limitado de rutinas que son aprendidas, compartidas y ejercitadas mediante un proceso medianamente deliberado” (AUYERO; CAFFASI, 2002, p.188). De esta manera los repertorios del mundo portuario devienen de un largo proceso histórico que nos remite a los conflictos desde principios del siglo XX. Es a partir de ese momento que se establecen los límites y proyecciones de los repertorios utilizados actualmente (DÍAZ; SANTIBÁÑEZ, 2014).

Lo interesante del modelo analítico de Tilly es que abarca desde las transformaciones macro- estructural y cambios en los Estados-nacionales hasta las regulares interacciones que acontecen entre los ciudadanos y el Estado (ARAVENA; NUÑEZ, 2009, p.16). Este modelo considera, además, aspectos relacionados a la política, en tanto que los repertorios beligerantes “surgen de

luchas continuas con el Estado, tienen relación íntima con la vida cotidiana y vida política y, es condicionado por las formas de represión estatal” (AUYERO; CAFASSI, 2002, p.189). Otra dimensión que posiciona el modelo de Tilly es la dimensión cultural de la protesta. En ese sentido como señala Auyero, “los repertorios no son meramente un conjunto de medios para formular reclamos sino una colección de sentidos que emergen en la lucha de manera relacional” (AUYERO; CAFASSI, 2002, p.189).

En ese sentido, como iremos detallando en el capítulo referido a los repertorios de acción colectiva, éstos se insertan, por un lado, en procesos de aprendizajes históricos y, por otro, de imitación lo cual irá gestando un incipiente cambio en los repertorios históricamente usados por los portuarios. La utilización del modelo de Tilly nos deja entrever cómo el Estado abre o cierra momentos de mayor o menos represión. La protesta portuaria está sometida fuertemente por estos vaivenes del modelo represivo del Estado chileno.

Del “Plan Laboral” (1979) a la privatización de los puertos en Chile

El golpe de Estado en 1973 significó la instauración de un nuevo régimen económico: privilegió el sector primario- mono exportador, en desmedro del sector secundario, y las élites nacionales asumieron el control de este proceso de desmonte de la industria nacional. La relativa imposibilidad de inversión extranjera en el país, debido al contexto de dictadura, posibilitó que los grupos económicos nacionales diversificaran sus inversiones en distintas ramas productivas, siendo la minería el nicho de inversión y acumulación que más rentó en la década de los ochenta. Este proceso de “desmonte” de la industria nacional fue acompañado por la implementación de un código laboral, bajo el Plan Laboral en 1979, que permitió que las relaciones laborales estuviesen condicionadas por la flexibilización laboral y el fraccionamiento de los trabajadores en sus procesos organizativos. El Plan Laboral modificó radicalmente las normas jurídicas que regulaban las actividades sindicales, “el nuevo principio de sindicalización determinó que el procedimiento era personal, libre, voluntario e indelegable y desvinculado de las prácticas políticas, lo que significó que las organizaciones

sindicales perdieran capacidad de intervención ante el gobierno” (ARAVENA, P., 2006, p.60). Entre los cambios implementados estuvieron la abolición de los sindicatos por ramas productivas y la implementación de los sindicatos por empresa. Por lo tanto, la negociación colectiva solo sería a nivel de empresas y dentro del rango de ésta. Se reconoció el derecho a huelga, pero regulada y se instauró el reemplazo en huelga.

Existe un amplio consenso en la literatura especializada que evidencia que los cambios generados por las transformaciones económicas y políticas que se vivieron en Chile a partir de 1973 afectaron irremediamente las esferas constitutivas y organizacionales de acción política de los sindicatos (MORRIS, 2002; ESPINOZA, 1996; CAMPERO 2000, 2007; ZAPATA, 1993). Los sindicatos tuvieron que enfrentar la ampliación de “la flexibilidad laboral, el fraccionamiento a través de la contratación y subcontratación y las consecuencias de una legislación abierta a favor del capital” (CAPUTO; GALARCE, 2006, p.118). Bajo ese escenario, la naturaleza, forma y acción sindical cambió, planteando nuevos retos al sindicalismo tradicional.

Tras la vuelta a la democracia en 1990 se observa, como señala Garretón, que pese a las significativas y “progresistas” transformaciones introducidas por los gobiernos de la Concertación, “ellos no lograron superar o reemplazar el modelo neoliberal ni tampoco el modelo político de democracia incompleta que heredaron sino solo corregirlos parcialmente, con lo que el carácter progresista quedó limitado” (GARRETÓN, 2012, p.10-11). De esta manera, en 1991 se introdujeron algunas reformas que si bien no se alejaron del marco establecido en 1979, modificaron aspectos sustanciales como eliminar la prohibición de negociaciones supra-empresarial. La Ley 19.069 que establece las normas sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva buscó asignarle a los sindicatos un papel importante en el proceso de negociación colectiva y aumenta la protección del empleo por medio de la modificación del reemplazo a la huelga. Dentro de este contexto se generó el acuerdo social tripartito entre trabajadores (Central Unitaria de Trabajadores), gobierno y empresarios (Confederación de la Producción y del Comercio), llamado Acuerdo Marco. En esa misma época la cantidad de huelgas aumentó significativamente en relación al período 1985-1989 (EDWARD;

COX, 2000), sin embargo, sufrió una fuerte caída los años siguientes, “la cantidad de huelgas ha disminuido, como también su duración y el promedio de días laborales perdidos por los huelguistas” (EDWARD; COX, 2000, p.72).

A pesar de un restringido marco legal se observó desde mediados de la década pasada un relativo aumento en la actividad huelguística. Luego de algunas exitosas movilizaciones, especialmente de los trabajadores sub-contratados del cobre, se comenzaron a gestar reformas al código laboral. Bajo el gobierno de Ricardo Lagos, se aprobó la nueva Ley de Subcontratación (ley 20.123), la cual regulaba el suministro de trabajadores vía empresas de servicios transitorios y el régimen de Subcontratación. Para algunos autores la subcontratación viene a legalizar “la existencia de una heterogeneidad de relaciones laborales, las que van desde aquellas que externalizan al máximo la relación con el trabajador, hasta que, conservando las obligaciones entre empleador y asalariado, introducen cambios en el contrato que afectan el desempeño laboral y la calidad del empleo asalariado de manera significativa” (JULIAN, 2012, p.119).

Transformaciones en el mundo portuario chileno

No hay duda que la industria portuaria es estratégica para el funcionamiento del modelo económico exportador de nuestro país, dado que a través de los puertos salen más del 92% de los productos que se comercian con el exterior, significando ingresos superiores a los US\$70 mil millones (datos extraídos de la Minuta explicativa de posturas de la Unión Portuaria de Chile ante la ley corta, 2014). Para llegar a tal nivel de exportación los puertos debieron atravesar profundas transformaciones. Un hito clave que cambió para siempre la gestión, forma y naturaleza del sector portuario se inició en 1981. Fue durante la década de los ochenta que, en pos de la “eficacia” y la “rentabilidad” ideas motoras de ésta reforma, se dio inicio al lento proceso que desmanteló a la EMPORCHI (Empresa Portuaria De Chile) como entidad estatal fiscalizadora, administradora y reguladora de todos los procedimientos que se efectuaban dentro de los puertos chilenos. Las transformaciones que se dieron en el mundo portuario no sólo afectaron el rol del Estado, sino, siendo aún más importante, el rol de los sindicatos.

Lo que fue del modelo portuario anterior a las reformas neoliberales

Empezaremos por señalar que el Estado, por medio de una entidad llamada EMPORCHI, creada por el DFL N° 290 en 1960 “tenía la exclusividad de la administración, manipulación, traslado y almacenaje de las carga, desde las naves hasta el recinto portuario y viceversa” (ARAVENA, 2006, p.61). Vale decir, el Estado era el responsable y propietario de la infraestructura de los puertos, a la vez que tenía poderes monopólicos sobre las actividades de dirección y administración sobre los puertos (SVEJNAR; TERRELL, 1993).

Las actividades desprendidas de la administración y mantención de los puertos eran desarrolladas por empleados públicos, vale decir, que las actividades que se realizan *arriba de los puertos* eran de responsabilidad exclusiva de los trabajadores públicos de la EMPORCHI. Por el contrario, el trabajo que se realizaba *arriba de los barcos* estaba a cargo de los llamados “estibadores”, quienes no tenían vinculación con la administración y eran contratados por los importadores/ exportadores, compañías navieras o sus representantes (Cámara Marítima Chilena). Los estibadores históricamente eran contratados individualmente por las empresas navieras para cumplir tareas de estiba y desestiba de la carga. Lo que se denominó la “*selección a dedo*”. Sin embargo, a partir de la década de los cuarenta debido a los bajos salarios y malas condiciones laborales, comenzaron un proceso de organización sindical que tuvo como frutos la creación en 1943 de la Confederación de Trabajadores Marítimos (COMACH), que lo componían los cinco principales sindicatos: Empleadores de bahía, estibadores, marineros auxiliares, embaladores y cuidadores. Esta Confederación buscó regular el abastecimiento de trabajadores requeridos para cada puerto con el objetivo de eliminar el carácter ocasional del empleo y las corruptelas en la contratación de los trabajadores. De esta manera estas organizaciones dieron lugar al sistema de empleo por “cuota rotativa” popularmente denominada “redondilla” o “nombrada”. Según este sistema los sindicatos organizaban centros de contratación y seleccionaban a los trabajadores conforme a cupos convenidos de antemano con la empresa (MENARES, 2008). De manera resumida, la *nombrada* no sólo fue la forma en que el sindicato fue capaz de gestionar y administrar la fuerza de trabajo, sino

también, una herramienta clave a la hora de presionar a la empresa en contexto de negociación colectiva y conflictos. La nombrada no está estipulada y explicitada en ninguna ley, por lo tanto, debe entenderse como una práctica extra-legal de tradición consuetudinaria. Responde a una tradición histórica de la organización del trabajo regido por los Sindicatos de trabajadores portuarios o estibadores.

Los trabajadores deben presentarse a esos centros y reciben empleo a medida que alcanzaban los primeros lugares de la lista. La rotación en el empleo aseguraba que todos los miembros del sindicato tuvieran las mismas oportunidades de trabajo. Si el número de miembros del sindicato era mayor que la demanda de trabajo en el puerto, “los sindicatos trataban de reducir el tamaño y el peso de los bultos, acortar los turnos de trabajo, lograr la exclusividad de los empleos para diferentes subespecialidades, evitar el uso de tecnologías que ahorraran mano de obra y aumentar el número de personas que integraban las cuadrillas de trabajadores” (MENARES, 2008, p.2)

La nombrada se consolidó debido a la restricción de la matrícula, certificado que posibilitaba a un trabajador desempeñar faenas portuarias⁸⁶. De esta manera los sindicatos se volvieron poderosos, puesto que regulaban el ingreso de los estibadores al puerto y tenían la facultad de pactar acuerdos de contratación con las empresas navieras. De esta manera los sindicatos se convierten en un actor dinámico en la economía nacional hasta 1981.

1981 el inicio de un nuevo modelo portuario chileno

Los paquetes de reforma neoliberales que se introdujeron en la década de los ochenta tenían un doble objetivo: desbaratar la estructura pública del sistema portuario y desregular el trabajo portuario. Para ello se generaron dos leyes que cambiaron para siempre el funcionamiento de los puertos. A los trabajadores

86 La matrícula “permite acreditar al personal que se desempeña en naves menores, mercantes y de pesca para realizar labores en este tipo de embarcaciones”. El órgano responsable de la otorgación de la matrícula portuaria es la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR), perteneciente a la Armada de Chile.

públicos de la EMPORCHI los afectó el decreto ley N° 18.042, publicado el 15 de octubre de 1981, que buscó redefinir el rol del Estado en la gestión de los puertos. Para ello emprendió un acelerado proceso de despido y jubilaciones anticipadas de gran número de los trabajadores públicos portuarios. Como señala Svejnar, “la experiencia chilena demuestra las ventajas y desventajas de un esquema de golpe (autoritario) [...] el enfoque es capaz de lograr y mantener grandes reducciones en la fuerza laboral” (SEVJNAR; TERRELL, 1993, p.138). A nivel administrativo se propició “el libre acceso de las empresas estibadoras a la movilización íntegra de las cargas desde el barco a los lugares de acopio, terminando con el monopolio que tenía EMPORCHI sobre las faenas realizadas entre el gancho de la grúa y el almacén.” (SEP, 2006, p. 8). De esta manera se dio inicio al sistema de “multioperador”, el cual consistía en que “los servicios de estiba, desestiba, transferencia de carga desde el buque al muelle, porteo y almacenaje pueden ser realizados por una variedad de operadores privados, los cuales tienen la libertad de seleccionar a sus trabajadores y organizar libremente la totalidad de sus faenas, a excepción del almacenaje” (SEP, 2006, p.9). Este sistema permitió que la EMPORCHI sólo mantuviera el control sobre la administración general del puerto y la infraestructura, además del control del acceso de los operadores portuarios a la prestación de servicios.

El 25 de septiembre del mismo año se decreta otra ley N° 18.032 que afectó a los estibadores. Esta ley “alteró fundamentalmente el sistema de negociación colectiva a través de la eliminación del sistema restrictivo de permiso de trabajo, referencias del sindicatos, reglas del juego y negociación colectiva a nivel nacional” (SJEVNAR; TERRELL, 1993, p. 124). La desregulación del “sistema de matrícula” consistió en la pérdida de control de los sindicatos sobre la mano de obra. La ley no tuvo como consecuencia el despido masivo de trabajadores como ocurrió con los trabajadores de la EMPORCHI, sin embargo, quitó al sindicato el monopolio sobre la definición de la oferta de mano de trabajo. La concesión de la matrícula se desreguló, ampliándose considerablemente los criterios de selección para acceder a la oferta de trabajo en los puertos. Debido a esta desregulación, en 1985 se decreta la ley n° 18. 462. Fueron tan altos

los niveles de accidentabilidad en los puertos que el gobierno intentó regular el sistema con la Ley n° 845 de 1988.

Debido al acelerado crecimiento de las exportaciones chilenas y frente a la imposibilidad del Estado de gestionar eficientemente los puertos, durante la década de los noventa se comenzó a gestar un segundo paquete de reformas al sector portuario. En 1997 bajo la presidencia de Eduardo Frei (DC) se promulga la ley 19.542 llamadas “Modernización del sector Portuario Estatal”, ésta buscó la descentralización definitiva de la EMPORCHI, estimular la participación de los privados en el desarrollo de los puertos estatales y modernizar los aspectos laborales (SEP, 2006, p.10). En palabras de Pablo Aravena: “este nuevo modelo portuario estableció como principio la privatización de las funciones de porteo, como también de la infraestructura la que si bien no se vendía, se entregaría en concesión permitiendo la licitación” (ARAVENA, 2006, p.62). Lo que significó “permitir que los puertos funcionen como entidades comerciales sin protección, dentro de un entorno mundialmente competitivo” (CEPAL, 1996, p.12).

Desde ese año el Estado, que aún regulaba por medio de EMPORCHI (Empresa Portuaria de Chile) la administración de los puertos, perdió la exclusividad de tal actividad, permitiéndose a las empresas privadas el libre acceso a la operación de servicios de movilización de carga y a la administración portuaria (SENAREGA, 2000). De esta manera la ley de 1997 vino a restringir el rol del Estado asignándole el cuidado del borde costero y el rol de promotor del desarrollo de las comunidades portuarias. Desde ese año se iniciaron los procesos de concesión de los puertos.

FETRAPI y sus nuevos repertorios de acción sindical

En este apartado se analiza cómo la experiencia del terremoto posibilitó la observación de un nuevo tipo de repertorio centrado en el diálogo. De esta manera, nos preguntamos ¿qué sentido toma ese nuevo repertorio para la FETRAPI? ¿estamos en presencia de una nueva fase del sindicalismo portuario? Para responder a lo anterior es preciso considerar ciertas condiciones necesarias

que reflejarían la complejidad de la protesta portuaria, las cuales son: la condición de eventualidad, la tradición de lucha y las relaciones sindicales.

La FETRAPI nace legalmente en 1998 como una federación que agrupa a diversos sindicatos de trabajadores eventuales con Convenio de Puesto de Trabajo (CPPT) y trabajadores sin CPPT. Antes de su legalización, existió de facto desde finales de los ochenta, como una organización que agrupó a todos los trabajadores portuarios eventuales de la ciudad de Iquique. En su fundación se agruparon trabajadores de Bahía, sindicato de estibadores, SITRAMAPORT y trabajadores de COSEN. La FETRAPI desde sus inicios ha trabajado siempre en el *molo público* del puerto de Iquique, administrado por el Estado. Ninguno de sus 130 miembros tiene contratos fijos, la mayoría son eventuales puros que se dedican exclusivamente al trabajo portuario. Esta característica no ha variado en absoluto durante su vida organizacional.

En la actualidad la FETRAPI es miembro activo de la Unión Portuaria de Chile (UPCH), organización de facto que agrupa a diversas organizaciones portuarias desde el 2010.

Niveles de demandas del sector portuario

Existen dos grupos de demandas del sector portuario. En primer lugar, existen las demandas relacionadas al ámbito propiamente laboral y que se negocian a nivel local. En este caso las federaciones de cada puerto acuerdan y negocian con las empresas navieras los términos de referencias de los valores de turnos, condiciones de seguridad y dinámica de trabajo (número de trabajadores por cuadrilla, rotación de los turnos), entre otras demandas. Estas demandas son las principales causantes de los conflictos laborales de la FETRAPI. En segundo lugar, están las demandas que se reivindican a nivel nacional, la mayoría planificada y negociada por la Unión Portuaria de Chile (UPCH). En este ámbito se busca incidir en el Estado, en la opinión pública y demás sectores sociales con la finalidad de introducir cambios en el régimen del trabajo portuario, la estructura del modelo portuario chileno y la gestión del sector público y privado. La reivindicación de estas demandas nacionales ha ido acompañada por un lento

proceso de tecnificación del debate, utilización de asesores expertos y dirigentes mejor preparados. En este nivel de negociación se buscan transformaciones de largo aliento (leyes o agenda larga) que buscan cambiar el modelo exportador chileno y toda la estructura social que lo mantiene.

Sin bien las demandas de la FETRAPI están relacionadas a su mundo local con su fuerte vinculación a la UPCH, han llevado a la federación a participar en diversos debates nacionales, en mesas de trabajo que involucran al Estado y las empresas. Estos nuevos espacios se abrieron como efectos de las recientes movilizaciones portuarias y que tienen como objetivo sacar adelante las “leyes largas”. En este sentido se observa un cambio en la agenda temática de la FETRAPI: de una agenda focalizada en demandas gremiales del sector a una agenda que comprende demandas relacionadas con el modelo económico y sus efectos sobre los trabajadores. Esta nueva agenda del sector influye de manera gravitante en el posicionamiento del “diálogo” como nueva estrategia de la FETRAPI, han pasado de las reclamaciones y reivindicaciones a un proceso de construcción de propuestas legislativas.

Repertorio de acción colectiva tradicional de la FETRAPI en contexto de conflicto

Cuando la empresa no cede, los trabajadores de la FETRAPI se radicalizan. Dejan sus espacios de trabajo y salen al mundo público a expresar su malestar. Esta radicalidad se relaciona con la condición de eventualidad de los miembros de la organización. Es necesario recordar que a los ojos del código laboral chileno, los trabajadores eventuales o transitorios no tienen derecho a la negociación colectiva reglada y a la huelga por no tener contrato de trabajo. Por esta razón, los conflictos portuarios de eventuales no son regulados por la ley⁸⁷. En este sentido, la evolución de una negociación directa depende de la voluntad

87 “Son asimismo ilegales todas las huelgas (generalmente denominadas paros) generales, sea que involucren a trabajadores de una o más empresas y/o ramas de actividad económica, se circunscriban a una o más localizaciones geográficas, o abarquen a todo el país (nacionales)”. (Aguilar & Armstrong, 2000: 171).

y presión de las partes. El empresariado se ve obligado a negociar y pactar acuerdos con los trabajadores (Ver art. 314 del Cód. del Trabajo). En la resolución del conflicto portuario prima la vía de los “hechos” y son los actos de las partes a “voluntad” las que constituyen normas, procedimientos y acuerdos. El Derecho, la vía jurídica, no tiene el alcance para interpretar estos conflictos laborales, en gran medida porque no están contemplados en el código del trabajo⁸⁸. El no acuerdo de un convenio colectivo con la empresa y un posible conflicto es un terreno “sin ley, ni patrón” donde los trabajadores pueden replegar su repertorios de acción.

El quiebre de la negociación y el paso a la “confrontación” estaría condicionado por la forma histórica de proceder de la FETRAPI. En palabras de un entrevistado: “los portuarios no tenemos paciencia, queremos todo rápido. Dependemos del trabajo diario. Estar parado es no recibir dinero. Nos da rabia, vamos al choque *altiro* [inmediato]” (RUBÉN, 2014, entrevista). Ellos consideran que la negociación colectiva es una pérdida de tiempo. En ese sentido la radicalidad sería una fase de resolución del conflicto necesaria que presionaría concretamente al empresariado.

En el contexto de confrontación, los portuarios utilizan ciertas tácticas de lucha. A continuación definiremos las más usadas, tradicionales y visibles.

(1) Paro portuario

El “paro portuario”⁸⁹, a diferencia de la “huelga”, implica la paralización efectiva de los puestos de trabajos, del recinto portuario y una participación casi total de los trabajadores. En esta fase participan la mayoría de los trabajadores.

88 Esta separación- vía de los hechos y vía del Derecho- fue explicada en un conversatorio realizado en la ciudad de Antofagasta el 9 de Mayo del 2014 en la Universidad de Antofagasta. Este evento tuvo como finalidad exponer la experiencia de lucha sindical de los trabajadores portuarios de Mejillones contra la empresa de capitales de Voon Apeen (Enero, 2014). Quien realizó este alcance fue Daniel Riquelme, asesor legal de la Unión Portuaria de Atacama.

89 En una entrevista realizada a Jorge Silva Berón el Diario La Estrella el 31 de octubre del 2004 le preguntan ¿Por qué siempre sus negociaciones terminan en paro? Él responde: “porque es la única forma de expresión que tenemos”.pág. C-8.

Durante el periodo post terremoto del total de 130 socios de la FETRAPI, participaron entre 80 a 90 socios. La paralización del puerto es total e involucra directamente a otros actores de la cadena logística de transporte, como los camioneros, cargadores de ZOFRI (Zona franca), entre otros. El sentido de la paralización es poner en conocimiento público las demandas de los trabajadores, aun cuando pocas veces se llega a tal objetivo. El cerco mediático por un lado y la desconexión del puerto de la ciudad son factores que alteran ese resultado, por lo que las barricadas se vuelven la mejor solución a la hora de llamar la atención pública. Otro objetivo, además del señalado, es buscar “dañar a la empresa”, todos coinciden en que la paralización genera pérdidas millonarias y se vuelve un factor clave a la hora de la negociación directa. En ese contexto, existe un grupo específico que lleva a cabo las maniobras más peligrosas: el “Grupo de choque”. La característica principal de este restringido grupo es que son trabajadores con antigüedad y experticia en el manejo de maniobras de choque en diversos escenarios. Son los responsables de la “irrupción espontánea” y de realizar el trabajo de choque. Este grupo le da vida al relato épico de las luchas portuarias.

(2) La toma efectiva de los lugares de trabajo

La capacidad estratégica de la “toma efectiva de los lugares de trabajo” es una dimensión importante en el entendimiento del conflicto portuario. Esta estrategia es imposible de llevar a cabo en otros sectores sindicalizados porque está prohibida por ley. Su prohibición establecida en el Plan laboral de 1979, reconfiguró las posibilidades de los trabajadores de paralizar la producción y obligó a los sindicatos a repensar sus estrategias de presión. A continuación los repertorios clásicos del enfrentamiento portuario:

Toma de los buques: consiste en un táctica de toma “desde arriba” del buque. Se pacta con la tripulación del barco- la mayoría extranjera- que no se harán daños a la infraestructura interior y que sólo se cerrarán las puertas de acceso al barco. En esas horas los trabajadores utilizan bengalas y despliegan lienzos reivindicativos. La mayoría de las veces el barco se abandona pacífica-

mente, retirándose voluntariamente los trabajadores del recinto. Sin embargo, esta táctica ya no se utiliza dada la vigencia de la ley ISPS relativa a Seguridad y Prevención y los diversos ISO⁹⁰ de seguridad. Estas normas prohíben la “toma del buque” por atentar contra la seguridad del Estado. En palabras de un ex dirigente:

Con una bengala se aplican el nivel n° 1 del Código ISPS, y eso protege a todas las embarcaciones del mundo y las instalaciones portuarias. Y van los marinos, los milicos y te pueden pasar balas, te pueden hasta matar, eso es un acto terrorista, estamos considerados en un nivel alto por el nivel de huelga (DAVID, 2014, entrevista).

El nivel de coordinación entre las negociaciones que se desarrollan fuera del puerto y los trabajadores que realizan el turno dentro del recinto es un ejemplo de despliegue de un tipo de logística consolidada y aprendida por años de experiencia. En la actualidad la toma de los buques no se realiza por ser considerada riesgosa y peligrosa. El repertorio se vio modificado por los cambios introducidos en la estructura institucional de seguridad nacional.

Paralización de los buses: consiste en la paralización “desde abajo” del busque, es decir, el bloqueo de la puerta de acceso para impedir el libre tránsito de la estiba y desestiba de la carga. En la jerga portuaria se llama “bloqueo de nave” (FELIPE, 2014, entrevista) y se implementa especialmente con los barcos que transportan autos. Para lograr este bloqueo se utilizan todo tipo herramientas e indumentarias al alcance de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Esta maniobra fue considerada una de las más riesgosas con la toma del buque. Como señala un dirigente “antes del 2004 hacíamos hartas tomas de buques, ¿por qué cambiamos? Por los ISO de seguridad” (MARCOS, 2014, entrevistas).

Debido a las complicaciones legales que fueron instaurándose durante la última década, la toma y la paralización de los barcos dejaron de usarse. Sin embargo, los sindicatos innovaron en sus repertorios. Unos de los cambios

90 Calidad de Procesos y de Gestión Medioambiental (Normas ISO).

señalados es que los trabajadores comenzaron a paralizar el puerto ya no desde adentro del recinto, sino “desde afuera”.

Toma del acceso al puerto: esta estrategia consiste en el bloqueo de la puerta de acceso al puerto. El objetivo es la paralización total del puerto imposibilitando el transporte de la carga terrestre, funcionarios y otros trabajadores. La toma del puerto va acompañada de la barricada y contribuye a visibilizar el conflicto entre los trabajadores, autoridades y la sociedad local. La barricada puede estar localizada en las puertas, en cercanías del puerto, cerca de la sede sindical o en la plaza pública. El sentido de la “barricada” es llamar la atención. Este repertorio es el más usado actualmente pues no está penalizado por las leyes de seguridad de recinto portuario⁹¹. Como señala un ex dirigente:

Ahora una de las más radicales es la toma del puerto: el acceso de las puertas nomás, antes entramos hasta el buque ahora solamente la entrada de los puertos, encadenando las puertas para que no entre nadie (MARCOS, 2014, entrevista).

Estas tácticas radicales son comúnmente utilizadas e involucran salir y paralizar el trabajo portuario. Sin embargo, existen otras tácticas que no involucran la paralización y la violencia, pero son igual de efectivas a la hora de llegar a una negociación directa. Son las tácticas que se dan en la dinámica del trabajo.

La fuerza de la presión “sobre la dinámica del trabajo” es un factor gravitante a la hora de comenzar y mantener las negociaciones con el empresariado. Existen varias, una de las más usadas es la *Rueda Cuadrada*:

Primero el dialogo, se dan los tiempos y si no quieren o acceden a los 50%, se hacen “ruedas cuadradas”, es vez de botar 600 autos, botamos 300 autos, ósea, andas a menos velocidad, entonces, eso le significa a la empresa que en vez de botar al buque en 3 turnos lo saca en 6 turnos. Ahí la empresa

91 Ejemplo de esta estrategia es el que sucedió en el 2009, “finalizó en el ataque a la nave Morning Linda además de la realizada el pasado martes cuando trabajadores bloquearon la entrada del puerto, “son hechos no lejanos al vandalismo que ponen en seria duda la condición de puerto seguro que hoy obligatoriamente deben cumplir estos recintos, amenazando los empleos de toda la comunidad portuaria”. Fuente: La Estrella de Iquique (http://www.estrellaiquique.cl/prontus4_not/site/artic/20090723/pags/20090723004002.html)

no puede hacer nada porque la gente está trabajando, no la puede apurar porque la gente está trabajando, entonces, que es a lo que te lleva esto: a un tira y afloje, quién tiene más fuerza ¿la empresa o el trabajador? Llega un momento de quiebre, de ruptura que te dicen: juntémonos hablar, y en ese “sentémonos hablar” ahí nosotros tenemos la posesión sobre ellos, porque son ellos los que quieren hablar con nosotros, y ahí nosotros ya no nos abrimos, nosotros nos cerramos al 100% y ahí la empresa dice sí o no, y cuando es no, es cuando quieren robarnos los términos a nosotros y ahí viene la paralizaciones (MARCOS, 2014, entrevista).

A la rueda cuadrada se suma una estrategia de acción relativamente “nueva”: *ausentarse de los lugares de trabajo*. Esta táctica ha sido utilizada dos veces desde 2009 y no forma parte de repertorio tradicional de paralización. El dirigente que la describe señala:

Desde el 2009 esta dinámica, es como nueva, no vamos a trabajar porque creamos conciencia en la gente, antes teníamos que ir a trabajar y paralizamos adentro, ahora no, sabí que nadie va trabajar la empresa se jode y no se descarga sus buques, no entra nadie. No ir a trabajar, no involucra violencia, nada, los pacos [Policia] pasan nomás, como no hay desorden ni hay nada, el puerto no está bloqueado, los accesos están libres, me entiende, que camión va entrar si en el puerto no hay nadie (MARCOS, 2014, entrevista).

La *rueda cuadrada* y *ausentarse de los lugares de trabajo* son estrategias que se utilizan simultáneamente mientras los dirigentes proceden en las negociaciones con las gerencias navieras. El sentido de estas presiones es no agobiar a los trabajadores y en cierta medida no mostrarse siempre tan “violentos”, ya que como señala un dirigente “los que siempre tienen la culpa somos nosotros [los trabajadores]”.

Estos repertorios tradicionales que no involucran la violencia van expresando nuevos sentidos sobre la protesta portuaria. En la actualidad las estrategias con violencia ya no serían las únicas formas de conseguir mejoras laborales. Tanto el diálogo y negociación se están posicionando como tácticas válidas y legítimas. En palabras de uno de los trabajadores más antiguos de la Federación:

“hoy la lógica es ser más inteligente; primero es dialogar y si no, es lógico luchar.” (JAVIER, 2014, entrevista).

(3) Eventualidad y conflicto

Por el régimen de contratación de contrato fijo los trabajadores del puerto privado acceden a diversos beneficios por medio de la negociación colectiva formal establecida por ley. Bajo ese contexto la paralización y el conflicto se vuelven momentos complejos para ellos, especialmente cuando no están bajo los tiempos de ese tipo de negociación. Para estos sindicatos el conflicto es un problema, por lo que se pliegan a las grandes movilizaciones cuando existen pactos de hecho con la Unión Portuaria de Chile. En cambio, para los trabajadores eventuales su única modalidad histórica de conseguir beneficios ha sido por la paralización, conflicto y la negociación directa. Para Rigoberto Sánchez, historiador Iquiqueño, la lucha portuaria responde a un modo particular de ejercer la violencia, la cual está condicionada por la forma del trabajo, el tipo de sindicato y las redes de parentela que ahí se desenvuelven:

Hay un estilo de gestión sindical muy singular, que tiene que ver con las características del trabajo –estos son trabajadores eventuales– por una parte, tienen un alto componente de “unidad” que probablemente tenga que ver con el tipo de faenas que desempeñan, estos turnos de tantas horas para atender una nave, que les exige un nivel concentración y coordinación para evitar accidentes, un trabajo riesgoso, probablemente esas características de las faenas, al mismo tiempo, el que es un sindicato que está constituida por muchas familias– los hijos, nieto, sobrinos de– , le da a esta organización un sentido de Unidad muy poderoso, muy singular, que no se manifiesta en otros sectores del mundo sindical de Iquique (RIGOBERTO SÁNCHEZ, 2014, entrevista).

Las condiciones del trabajo eventual, del trabajo pesado y la centralidad del sindicato como espacio de disciplinamiento son factores que inciden en la forma en que explota el conflicto portuario. La precariedad que implica la eventualidad es un factor relevante a la hora de realizar una paralización: los

trabajadores movilizados no puede ser despedidos o censurados porque no se someten a la negociación colectiva reglada por no tener contrato fijo. En otras palabras, las condiciones del trabajador eventual favorecen la movilización. En palabras de uno de los dirigentes entrevistados:

Teníamos huelgas de 34 días, 35 días. Ahora los sindicatos están 5 días y están desesperado, como le paso a mejillones [Enero, 2014], cuánto tiempo estuvieron? y se desesperaron y comenzaron hacer estupideces, nosotros estamos preparados para eso, en FETRAPI ya sabemos cómo enfrentarlos, no nos desesperamos porque somos trabajadores eventuales y estamos acostumbrado a no recibir plata, perfectamente podemos estar 1 mes sin recibir plata, los viejos van para allá a tirar pala, a pintar cualquier cosa, estamos acostumbrado a eso. Pero un trabajador que está siempre acostumbrado, los de la ITI, a trabajar en un sector, se desesperan. Nosotros tenemos historia en la lucha sindical, somos ricos en ese sentido (David, 2014, entrevista).

(4) La experiencia del terremoto y el nuevo repertorio del diálogo

El terremoto del 2014 destruyó el puerto, su fuente de trabajo. Frente a esta situación, la FETRAPI movilizó todos sus recursos organizativos para solucionar los problemas que se desencadenaron tras esa coyuntura. Las empresas de muellaje no asumieron ninguna responsabilidad sobre los trabajadores eventuales. Por esta razón la FETRAPI apuntó a presionar directamente al gobierno regional y central, sacando el conflicto laboral del ámbito de la empresa y posicionándolo en el ámbito político. Los objetivos inmediatos eran dos: que se reconstruyera prontamente el puerto y que se gestionara un plan de contingencia que permitiera a los trabajadores percibir algún tipo de salario mínimo durante el proceso de reconstrucción.

La rápida reacción de la Federación en las múltiples instancias de negociación, permitieron que en menos de 30 días acontecido el terremoto estuvieran ejecutando los planes de ayuda económica implementado por el SENSE y el

Ministerio de Trabajo⁹². Las diversas marchas pacíficas, reuniones con personas del gobierno, gerentes generales y otros frentes sindicales permitieron generar condiciones para mejorar las desastrosas consecuencias del terremoto.

El terremoto demostró que el conflicto portuario no siempre es acción directa, confrontación y paralización. En ese contexto observamos diversos momentos vinculados a presiones, negociaciones y diálogo que fueron claves para solucionar las consecuencias del terremoto. En términos organizacionales esta coyuntura vino a visibilizar las tensiones internas relacionadas a cómo la FETRAPI debía ir gestionando los episodios de conflictividad laboral: En otras palabras afloraron las contradicciones internas que existían en torno a los procedimientos que debían asumir como federación en contexto de conflicto laboral: el peso que tiene la confrontación versus el rol pasivo o de diálogo de las últimas conquistas laborales. Estos dilemas entre el rol pasivo y el rol fuerte fueron temas que a pesar de no ser tocados explícitamente por los dirigentes, estaban en el debate interno y se expresaron a la hora de negociar con los actores responsables de dar soluciones. La pérdida del lugar de trabajo, el puerto, y con ello la fuerza sobre las dinámicas de trabajo fue un golpe fuerte para la organización. El terremoto dejó a los portuarios sin herramientas para negociar, sin puerto que bloquear⁹³. Este nuevo escenario dejó a la FETRAPI en un nivel desventajoso, ya que pasaron de una fuerte capacidad de injerencia en el proceso de licitación y una activa participación en la UPOCH a un rol limitado a solucionar las consecuencias del terremoto.

De esta manera y bajo ese complejo contexto comenzaron las negociaciones con los actores estatales y empresariales. Sucedieron acuerdos que en gran medida beneficiaron a los trabajadores. Por parte del Estado, se observó la inauguración de nuevos procedimientos en contexto de catástrofe natural, una

92 Estos planes de reconstrucción fueron pactados en la reunión de emergencia que tuvieron el día 8 de abril en las dependencias de la Empresa Portuaria de Iquique. En ella participó la Ministra de Trabajo, Javiera Blanco, y los trabajadores de los frentes sindicales que trabajan en el molo público, FETRAPI y FESIPORT, el recinto destruido por el terremoto.

93 A modo de ejemplo, si existiese una paralización nacional convocada por la Unión Portuaria de Chile, la FETRAPI no podría paralizar el puerto debido a éste se encuentra totalmente destruido. En otras palabras, los trabajadores eventuales de Iquique perderían injerencia en el conflicto nacional.

suerte de mejor gestión gubernamental frente a estos fenómenos. Así lo demostró la llegada de la Ministra del Trabajo a ocho días acontecido el terremoto con dos propuestas concretas para generar mecanismos de solución frente a los trabajadores eventuales, las cuales fueron: capacitación con manutención y el programa Pro- Empleo, ambos planes con duración de 6 meses renovables hasta que el puerto volviera a operar. Por parte del empresariado se vieron dispuestos a que los trabajadores pudieran desestibar los barcos que pertenecían al puerto público en el puerto privado.

En el contexto político regional la FETRAPI participó de diversas marchas y paralizaciones que se realizaron para presionar al gobierno regional frente a la lenta reconstrucción de viviendas, carreteras y servicios básicos. Observamos que el plan de reconstrucción priorizó sectores estratégicos para la economía local, en ese sentido atendió primero a los trabajadores vinculados al circuito del capital ligado a la ZOFRI (Zona de libre impuesto) como comerciantes, camioneros, portuarios y cargadores. Y de manera paralela el plan reconstruyó carreteras y sistemas de transportes. Esta racionalidad del Estado regional permitió la solución relativamente pronta a los trabajadores portuarios, quienes comenzaron a percibir los beneficios a mitad del mes de mayo.

Bajo ese contexto donde se insertan diversas dinámicas, la FETRAPI reactualizó sus contradicciones internas, las cuales debatían la naturaleza y forma que adquieren los procedimientos en contexto de conflicto laboral. De manera sintética un ex dirigente señaló cómo ha sido el rol histórico de la FETRAPI a la hora de afrontar un conflicto:

La FETRAPPI en sí tiene dos roles como federación: un rol fuerte y un rol pasivo, que al fin al cabo los dos tienen que estar unidos para poder llevar a buen puerto. Hay momento en que el rol es el radical: paralizar los puertos por el bien del trabajador, y el rol pasivo es cuando el empleador entiende que tienen que dar las cosas sin luchar. (David, 2014, entrevista)

De esta manera, tanto el “rol pasivo” y el rol “fuerte” son dinámicas interrelacionadas que se expresan en un mismo conflicto laboral. El rol pasivo tiene relación con el diálogo, el sentarse a la mesa, a negociar cosas “que deben ser

dadas” (DAVID, 2014, entrevista). Mientras que el rol fuerte tiene relación con el conflicto, la paralización del puerto y el enfrentamiento. Así es señalado por un dirigente, quien de manera autocrítica reflexiona que la violencia ha traído más costos que beneficios a la federación:

Los muchachos jóvenes quieren el reviente de las cosas pero a veces eso no se puede porque esto trae consecuencias, me entiendes, ahora se están pensando más las cosas, algunos no les gusta, se hacen los lesos, se callan, [...] pero cuando hay un camino de diálogo de acercamiento a una solución prefieren tomar eso primero y luego ir al reviente, desde el 2009 al 2012 eran puros conflictos, por todo parábamos. Lamentablemente [esos nos lleva a] dos cosas, desgaste y es bueno porque logras las cosas con la fuerza, pero te llevó a 21 personas a estar procesada, a estar castigada. (Marcos, 2014, entrevista)

Para algunos trabajadores el posicionamiento del rol pasivo, de la negociación pasa porque se ha comenzado “a planificar, ya no actuamos nomás” (RUBÉN, 2014, entrevista). Esto último lo relacionan al paulatino proceso de modernización del conflicto sindical y al aprendizaje de la organización: “como pasan los años todo se moderniza, con el paso del tiempo, hay otra manera de negociar, de ver las cosas...pero ahora igual se ha conciliado algunas cosas, sentarse a la mesa.” (RUBÉN, 2014, entrevista). Este cambio no solo ha sido percibido por los propios trabajadores, el Gerente General de la Empresa Portuaria de Iquique, señala que: “FETRAPI ha tenido un desarrollo notable en ese sentido, en buscar métodos de conversación y gestión”. Este incipiente repertorio ha significado para algunos trabajadores un proceso de aprendizaje de cómo se debe enfrentar el conflicto, algunos identifican que ya no basta con “dejar-nos llevar por los impulsos” (PATRICIO, 2014, entrevista) es necesario que se logren acuerdos sin tener que “reventar” constantemente. El posicionamiento de la negociación y el diálogo no son novedosos en los ciclos del conflicto laboral, lo interesante de estas observaciones son los sentidos que adquiere ésta. De esta manera hemos visto que el diálogo en el mundo del trabajo portuario debe tener un cierto nivel técnico y profesional. Solo así, como nos señaló un entrevistado, “podríamos sentarnos en la mesa y discutir de igual a igual con

un empresario, no desde abajo ni desde mucho arriba, de igual a igual” (DAVID, 2014, entrevista). En sintonía con ello, el mismo entrevistado profundiza que la experiencia de los trabajadores del sur, en referencia a la Unión Portuaria del Bío- Bío, debe ser tomada como un ejemplo a seguir:

Debemos cambiar y posicionar al dialogo, como lo está haciendo la gente del sur, profesionalizando el tema , que en la huelga no vaya solamente el dirigente choro, que hable fuerte, también que vaya acompañado de un abogado, de un economista y de otros oyente que se interiorice del tema (David, 2014, entrevista).

Si bien los procesos organizacionales no son siempre similares y que las prioridades de los sindicatos son distintas en cada puerto. Consideramos que el momento actual de la FETRAPI es de *transición*. La consolidación de la fase de diálogo, si bien no está del todo clara para los mismos trabajadores, nuestras observaciones y entrevistas han demostrado que se están produciendo cambios en la forma de afrontar los conflictos laborales. En ese sentido hablamos de un proceso de *transición de repertorios*. Señalamos que en ese cambio de repertorio inciden tres factores: 1. Aprendizaje propio de años anteriores, 2. La experiencia de otros frentes sindicales exitosos en el sur de Chile que han desarrollado estrategias de tecnificación y profesionalización del debate 3. El terremoto que significó la pérdida de sus lugares de trabajo por lo tanto la imposibilidad de ejercer presiones sobre las dinámicas del trabajo y la toma efectiva de sus lugares de trabajo, el puerto.

Consideraciones finales

Las primeras indagaciones sobre la protesta portuaria nos dejan entrever que los sentidos que emergen durante esos episodios responden a un tipo específico de tradición combativa asociadas, como señala Osorio, a que “en los puertos existe una cultura obrera definida, una tradición y cierta conciencia de clase, pero sobre todo una identificación con lo popular” (OSORIO, 2013).

Los factores que explican la radicalidad de la lucha portuaria de los estibadores eventuales son: la condición eventual del trabajador, la disciplina sindical- muy distinta a la los estibadores contratados- , el sindicato como organización asociativa y la memoria de lucha portuaria. A pesar de la radicalidad tradicional que caracteriza al conflicto portuario, especialmente entre los trabajadores eventuales, se observó que las negociaciones post- terremoto comenzaron a consolidar un nuevo tipo de repertorio: el “diálogo”. Desde la creación de la Unión Portuaria de Chile en el 2010, la lucha portuaria ha tomado un camino que ha tendido a la profesionalización y tecnificación del debate. Este nuevo tipo de diálogo sería entonces la innovación resultante de un largo proceso de aprendizaje organizativo, dentro de este nuevo contexto se inserta la FETRAPI. El periodo post terremoto (abril-mayo) fue el ejercicio práctico de la ejecución de estas innovaciones en momentos en que la Federación no estaba en condiciones de realizar sus tradicionales repertorios: la toma efectiva de sus puestos de trabajo.

Otro factor clave que tuvo fuertes repercusiones en los repertorios de acción colectiva en la protesta portuaria es la introducción de elementos altamente coercitivos en el modelo de seguridad de los puertos a partir del año 2004. La introducción del código *ISPS*⁹⁴ significó en la práctica la modificación de ciertos repertorios utilizados en los conflictos portuarios.⁹⁵

Referencias Bibliográficas

ARAVENA, A.; Núñez, D. *El Renacer De La Huelga Obrera En Chile: El Movimiento Sindical En La Primera Década Del Siglo XXI*. Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, 2009.

ARAVENA, P. *Trabajo, memoria y experiencia. Fuentes para la historia de la modernización del puerto de Valparaíso*. Valparaiso: Fondart - ARCIS - CEIP, 2006.

94Código de protección de buques e instalaciones portuarias. El cual acredita a los puertos con niveles de seguridad aptos para enviar carga hacia Estados Unidos.

95 Fuente: <http://www.elmostrador.cl/noticias/negocios/2013/04/03/cerca-del-85-de-los-puertos-estan-paralizados-y-gobierno-estudia-aplicar-la-ley-de-seguridad-del-estado/>

- AUYERO, J; CAFASSI, E. *La protesta. Relatos de la beligerancia popular en la Argentina democrática*. Buenos Aires: Libros del Rojas, 2002.
- CAMPERO, G. *Respuestas del sindicalismo ante la mundialización*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2000.
- CAMPERO, G. La economía política de las relaciones laborales 1990–2006. CIEPLAN, Santiago de Chile, *Serie de Estudios socio/económicos*, n°37, 2007.
- CAPUTO, O.; GALARCE, G. *La huelga en minera escondida y la reactivación del movimiento social en Chile*. Santiago de Chile: OSAL-CLACSO, 2006.
- CEPAL. La reforma laboral y la participación privada en los puertos del sector público. Santiago de Chile: *Cuadernos de la CEPAL*, n° 77, 1996.
- DÍAZ, G.; SANTIBÁÑEZ, C. “Los trabajadores portuarios y las nuevas-viejas prácticas del empresariado”. Disponible em: <<http://www.rebelion.org/noticia.php?id=190884>> Acceso em: 23 oct. 2014.
- EDWARD, S.; COX, A. Reformas económicas y mercados laborales: aspectos relativos a políticas y lecciones derivadas del caso chileno. *Estudios Públicos*, N°78, 2000.
- ESPINOZA, M. Tendencias sindicales: análisis de una década. Santiago de Chile: *Cuaderno de Investigación*, n° 2, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1996.
- GRACIA, A. y CAVALIERE, S. *Repertorios en fábrica. La experiencia de recuperación fabril en Argentina, 2000-2006*. *Estudios Sociológicos*, Vol. XXV, núm. 73, enero-abril: pp.155- 186, 2007.
- GARRETÓN, M. *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la concertación en Chile, 1990-2010*. Santiago: CLACSO ed. ARCIS, 2012.
- GÓMEZ, M. Un modelo de análisis para entender las transformaciones del sindicalismo durante los Noventa en la Argentina. *Conflicto Social*, año 2, n°2, diciembre, 2009.
- JULIAN, D. Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista. *Actual Marx/Intervenciones*, n° 13, 2012.
- MENARES, Ó. *Apunte de derecho laboral portuario*. Documento técnico interno de la UPCH, 2008.

MORRIS, P. Transformaciones en el imaginario sindical. Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos. En *Aporte al Debate* N° 10, 2002.

OSORIO, S. Reflexiones sobre la organización sindical del sector portuario desde la coyuntura en Mejillones. 2013. Disponible em: <http://g80.cl/noticias/columna_completa.php?varid=17430>. Acceso em: 23 mar. 2016.

SENAREGA, H. Modernización Portuaria: “Un desafío para el bicentenario”. Ensayo realizado en Julio de 2000, ganador del Primer Concurso de Extensión Académica relacionado con Intereses Marítimos, auspiciado por la Liga Marítima y la Academia de Guerra naval, para alumnos de dicho plantel, 2000.

S.E.P. Modernización Portuaria en Chile 1985–2006. Santiago de Chile: Documento de trabajo, 2006.

SVEJNAR, J; TERRELL, K. Exceso de empleo en el sector transporte: el caso de Chile. *Estudios de Economía*, vol. 20, p.103–151, 1993.

ZAPATA, F. Reestructuración económica, democratización política y sindicalismo en América Latina. *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*. México: Ed. Rainer Dombois/ Ludger Pries, 1993.

ENTREVISTAS

Trabajadores portuarios:

David, 16 de Junio del 2014

Felipe, 4 de Junio de 2014

Javier, 3 de Junio de 2014

Marcos, 4 de Junio de 2014

Patricio, 22 de Abril de 2014

Rubén, 3 de Junio DE 2014

Sobre as autoras e autores

António Mariano

Graduado pelo Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa. Trabalha na Associação Empresa Trabalho Portuário de Lisboa-AETPL. Presidente do SEAL-Sindicato dos Estivadores e da Actividade Logística-Portugal. Membro do Working Group do IDC-E (International Dockworkers Council – Europa). [amariano@sapo.pt]

Camila Álvarez Torres

Historiadora con mención en Ciencias Políticas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), Chile. Magíster en Ciencias Políticas, FLACSO-Ecuador. Se ha desempeñado como investigadora en temas de conflictividad laboral, movimientos sindicales, estudios de regímenes y gobernanza transfronteriza. Ha realizado investigación en Perú, Ecuador y Chile. Desde el 2013 a la fecha es miembro fundadora del Grupo de Estudios Del Trabajo (G.E.T) de Flacso Ecuador. Actualmente es Co Investigadora del proyecto FONDECYT (1150812) e investigadora asociada del Instituto de Estudios Internacionales (INTE) de la Universidad Arturo Prat (Iquique, Chile), donde además coordina el Magíster en Relaciones Internacionales y Estudios Transfronterizos. [camila.alvarez.to@gmail.com]

Cláudia Mazzei Nogueira

Graduada em Serviço Social pela Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), 2000. É Mestre, Doutora e Pós-doutora pelo Programa de Pós-graduação em Serviço Social pela PUC/SP. Professora Doutora Associada do Curso de Serviço Social e do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar

da Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP-BS. É também coordenadora do Programa de Pós-graduação em Serviço Social e Políticas Sociais da UNIFESP-BS. Além de ser Pesquisadora Bolsa Produtividade CNPq na área de Serviço Social, com ênfase em Relações e Processo de Trabalho. Coordenadora do Núcleo de Estudos do Trabalho e Gênero - NETeG. É ainda autora dos livros “A Feminização no Mundo do Trabalho” - (Editora Autores Associados) e “O Trabalho Duplicado” - (Editora Expressão Popular). [mazzeinogueira@uol.com.br]

Carla Diéguez

É doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (2014), mestre em Sociologia pela Universidade de São Paulo (2007) e bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista (2001). É docente e pesquisadora da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. É autora do livro “Trabalho à Deriva: privatização e cultura do trabalho no Porto de Santos” (2016). [carladiéguez@gmail.com]

Edina Silva Costa

Enfermeira, Doutoranda em Ciências da Saúde (UNIFESP/BS); Mestre em Saúde Coletiva (UECE); Especialista em Saúde da Mulher. [edinacosta01@hotmail.com]

Gustavo Roberto da Silva

Psicólogo, Mestre em Psicologia Institucional pela Universidade Federal do Espírito Santo. [gustavo.robs@gmail.com]

João Renato Silva Nunes

Graduado em Administração de Empresas pela Unimes-Universidade Metropolitana de Santos. Estivador do Porto de Santos – OGMO-Santos. [joresimao@gmail.com]

Maria de Fátima Ferreira Queiróz

Professora Associada da Universidade Federal de São Paulo, *campus* Baixada Santista Doutora em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo-USP. Ergonomista. Docente do Eixo Trabalho e Saúde da Unifesp. Pós-doutorado – Instituto de História Contemporânea da Universidade Nova de Lisboa, Instituto de História Contemporânea – Grupo de Estudos do Trabalho e dos Conflitos Sociais. Desenvolve estudos na área de Saúde Coletiva e Saúde do Trabalhador, atuando principalmente as temáticas: agravos à saúde no trabalho em geral e no trabalho portuário, análise ergonômica das condições de trabalho, fadiga gerada pelo trabalho e aspectos relacionados à organização do trabalho. É ainda organizadora e autora do livro “Porto de Santos: Saúde e Trabalho em Tempos de Modernização” – (Editora Fap-Unifesp-2015). [fatima.queiroz@unifesp.br]

Rafael da Silveira Gomes

Psicólogo, Doutor em Saúde Pública (ENSP/Fiocruz), Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo. [rsgomes33@hotmail.com]

Raquel Varela

Historiadora, Investigadora e professora universitária. Starting Grant da Fundação para a Ciência e Tecnologia/Universidade Nova de Lisboa/IHC e Fellow do International Institute for Social History (Amsterdam). Professora-visitante internacional da Universidade Federal Fluminense, onde leciona uma cadeira na área de história global do trabalho no programa de pós-graduação em História. É membro do NIEP. É avaliadora internacional do CNPQ/Brasil. É coordenadora do projecto internacional de história global do trabalho In The Same Boat? Shipbuilding industry, a global labour history. Autora e coordenadora de mais de 25 livros sobre história do trabalho, do movimento operário, história global. Pu-

blicou como autora 42 artigos em revistas com arbitragem científica, na área da sociologia, história, serviço social e ciência política indexados no ISI Thompson, CAPES Qualis A, Scopus, entre outros. Os mesmos traduziram-se em mais de 200 palestras/aulas por convite realizadas em mais de 50 instituições nacionais e estrangeiras e na coordenação de 9 projectos nacionais e internacionais financiados, nos últimos 4 anos. Orienta pós-doutoramentos, doutoramentos, mestrados e bolsas-sandwich. É editora de Critique Journal of Socialist Studies (Uni. Glasgow) e Workers of the World (IASSC). É membro do editorial board de várias publicações periódicas académicas. É fundadora da Rede de Estudos Globais do Trabalho. É membro convidado do Board of Trustees of the ITH-International Conference of Labour and Social History (Áustria), a mais antiga associação de estudos do trabalho na Europa. É actualmente presidente da International Association Strikes and Social Conflicts, uma rede que conta com 35 instituições da Europa do Norte e Sul, EUA e América latina. Foi responsável científica das comemorações oficiais dos 40 anos do 25 de Abril (2014). Em 2013 recebeu o Santander Prize for Internationalization of Scientific Production. [raquel_cardeira_varela@yahoo.co.uk]

Ricardo Lara

Professor da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Doutor em Serviço Social - UNESP. Pós-doutorado - Instituto de História Contemporânea da Universidade Nova de Lisboa. Desenvolve estudos nos seguintes temas: fundamentos do Serviço Social; teoria social; trabalho e questão social; políticas sociais e saúde do trabalhador [ricardolarauf@gmail.com].

Ueberson Ribeiro Almeida

Professor de Educação Física. Doutor em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo. Docente do Centro de Educação Física e Desportos da Universidade Federal do Espírito Santo e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo. Pesquisador do Laboratório de Estudos em Formação, Trabalho e Transversalidade - LEFT/PPGPSi. [ueberonribeiro@hotmail.com]