MULTIFUNCIONALIDADE, E CULTURA PORTUÁRIA: A EXPERIÊNCIA DO PORTO DE SANTOS

https://doi.org/10.5281/zenodo.15571783

GOMES, João Carlos, Doutor*

*Faculdade de Tecnologia de Praia Grande
CEETEPS - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Pça. 19 de Janeiro, 144, Boqueirão, Praia Grande / SP, CEP: 11700-100
Fone: (13)3591-6968
profjcgomes@uol.com.br

RESUMO

Este trabalho se insere nos estudos que tratam das mudanças que o mundo do trabalho portuário vem experimentando no contexto da mundialização do capital. O objetivo é analisar as implicações do artigo 57 da Lei 8630, do ano de 1993, conhecida como lei de Modernização dos Portos que trata da introdução da multifuncionalidade nas atividades operacionais portuárias e seus desdobramentos para a vida dos estivadores do porto de Santos. O estudo propõe um diálogo entre cultura portuária e mudança organizacional com o objetivo de compreender as formas de posicionamento da força de trabalho portuária avulsa diante de um novo paradigma tecnológico e, portanto organizacional elegendo como centro da analise o conceito de multifuncionalidade presente nessa lei. O trabalho, então, divide-se em três partes. Na primeira, analisa-se a construção das experiências passadas, desenvolvidas a partir de um trabalho manual e estável; na segunda, procura-se discutir o conceito de multifuncionalidade no contexto do paradigma tecnológico; na terceira parte, analisa-se, a partir das evidências identificadas, as possibilidades e os limites que se apresentam para os estivadores se adequarem às novas demandas colocadas pela multifuncionalidade.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho, multifuncionalidade, cultura, porto.

ABSTRACT

This work falls in studies dealing with changes that the world of work port is experiencing in the context of globalization of capital. The objective is to analyze the implications of Article 57 of Law 8630/1993, known as the Port Modernization Law which deals with the introduction of multifunctional port in operating activities and its ramifications for the lives of the dockers in the port of Santos. This study proposes a dialogue between culture and organizational change port in order to understand the ways of positioning of the workforce separate port forward for a new technological paradigm, and therefore chosen as center of the organizational review the concept of multifunctionality in the 8630 Act. The work is then divided into three parts. The first part attempts to analyze the construction of experience developed from a manual labor and stable. The second seeks to discuss the concept of multifunctionality in the context of the technological paradigm. In the third part it is analyzed the evidence from the identified opportunities and limitations that are presented to the dockers to fit the new demands posed by multifunctional.

KEY-WORDS: *work, multifunctionality, culture, port.*

INTRODUÇÃO

O tema coloca em relevo uma das questões clássicas da economia política do mercado de trabalho brasileiro, ou seja, os embates entre as forças do lado do trabalho portuario para atingir o objetivo de manutenção do emprego e o avanço da tecnologia e suas novas formas organizativas poupadoras de mão-de-obra.

A restauração do emprego na atividade portuária não parece possível uma vez que o seu crescimento se caracteriza pela elevação do investimento crescente em racionalização de base microeletrônica, culminando no "crescimento sem emprego". Além disso, no Brasil, e em especial no porto de Santos, a parte do crescimento portuário que produz efeito positivo sobre o emprego pouca importância tem dado às políticas para o mercado de trabalho que tratam das qualificações que beneficiariam os trabalhadores que nele permanecem. Tal situação faz

emergir o problema da desagregação de características relevantes da vida social culminando em embates que colocam de um lado a luta da força de trabalho avulsa, aqui em destaque os estivadores do porto de Santos, pela permanência do emprego, e do outro o Estado e empresários que consideram essas lutas como resistência à modernização.

Em termos mais amplos, o tema se insere nos estudos que tratam das mudanças que o mundo do trabalho portuário vem experimentando no contexto da mundialização do capital.

Os embates põem em relevância de um lado, a experiência vivida por esses trabalhadores numa conjuntura secular em que a manutenção do emprego estava assentada na prevalência da base técnica que requeria grandes contingentes de mão-de-obra mediada pela presença do Estado e, do outro, novas formas de trabalho mediadas por tecnologias de base eletrônica que dão sustentação aos novos padrões de competitividade, com a consequente redução do emprego, tradicional, manual, estável.

Os impasses ocorrem desde 1993, ano da introdução da Lei 8630, quando as ações estratégicas adotadas pelas forças modernizadoras (Estado e capital), tanto em nível nacional como local, privilegiaram o primado da superioridade da razão técnica e a sua capacidade de conformar a realidade social, tornando "natural" a dependência dos trabalhadores à estrutura totalizante da tecnologia e do mercado.

A partir do enunciado da problemática, cumpre ressaltar dois pontos que parecem compor as justificativas para o trabalho. Em primeiro lugar, a ideia ameaçadora da eliminação do emprego pressupõe uma nova ordem cultural ainda não ressignificada na cultura constituida. Em segundo lugar, as mudanças na formas produtivas portuárias não levam em consideração que a cultura existente, fortemente internalizada na base técnica passada, atua como resistência ao processo de mudança.

A discussão, então, resgata a noção de experiência vivida na forma de representações culturais como possibilidade esclarecedora do impasse entre cultura portuária e mudança organizacional com o objetivo de compreender as formas de posicionamento da força de trabalho portuária avulsa diante de um novo paradigma tecnológico e, portanto, organizacional.

O objetivo é analisar as implicações do artigo 57 da Lei 8630/1993, conhecida como lei de Modernização dos Portos, que trata

da introdução da multifuncionalidade nas atividades operacionais portuárias e seus desdobramentos para a vida dos estivadores do porto de Santos.

O trabalho então se divide em três partes:

Na primeira parte, procura-se analisar a construção das experiências passadas desenvolvidas a partir de um trabalho manual e estável orientador da internalização dos valores que adivisão do trabalho de então colocava para os trabalhadores, o que conforma suas ações atuais diante das mudanças.

Na segunda, procura-se discutir o conceito de multifuncionalidade no contexto do paradigma tecnológico caracterizado, em escala mundial, pelo aumento de um novo proletariado presente nas diversas modalidades de trabalho, particularmente o trabalho multifuncional.

Na terceira parte, analisa-se, a partir das evidências identificadas, as possibilidades e os limites que se apresentam para os estivadores se adequarem às novas demandas colocadas pela multifuncionalidade.

1 CULTURA E RAZÃO PRÁTICA

Estudar a cultura portuária como alternativa para se entender os impactos das mudanças na vida dos estivadores do porto de Santos, remete-nos a imersão num "modo de ser" onde estão embutidos múltiplos significados e sentidos que são extraídos a partir das suas condições reais de existência. A percepção que esses trabalhadores adquiriram de si próprios e dos objetivos da suas vidas durante o longo processo produtivo que antecede as mudanças foram determinantes para a construção de sua cultura.

Sahlins (2004) considera que a cultura é uma estrutura significativa interposta entre as circunstâncias e os costumes, o que deixa explicita a ordem simbólica na atividade material. Nesse sentido, o trabalho portuário, enquanto atividade material, é construtor de símbolos que se desenvolvem a partir de outros símbolos que emergem da atividade prática da vida social, política, e econômica, e que constituem a estrutura significativa responsável pela atribuição de sentido a vida que levavam.

Os esquemas culturais são por aí ordenados porque os significados são reavaliados quando realizados na prática, ou seja, a ação prática significativa desenvolvida, no cotidiano, estabelece novas formas simbólicas. Para Sahlins, o significado ou a razão significativa é uma qualidade distintiva do homem não pelo fato de ele viver num mundo material, mas porque, ao compartilhar com todas as forças que se objetivam materialmente, o faz a partir de esquemas significativos criados por si próprios. A cultura não é expressão das formas de produção, pelo contrário, as formas de produção é que se desdobram em termos da cultura, ou seja, não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado, o que a torna uma variável independente. As estruturas significativas, produto da atividade material, são entendidas como os resultados do conjunto de ações dos agentes interessados, expressando "a realização prática das categorias culturais, em um contexto histórico" (SAHLINS, 1985, p.15). Essa perspectiva teórica remete à força significativa da experiência secular dos trabalhadores portuários avulsos caracterizada por um tipo de sociabilidade que inclui o comunitário e o associativo. A noção de comunidade implicando sentimento de solidariedade que está vinculado à ordem emocional e a noção de associativismo vinculando à união e ao equilíbrio de interesses racionalmente motivados em relação a valores e resultados. A militância sindical e os embates com o Estado corporativista, até os anos 1980, é uma constatação. Dado o tempo em que foi vivida, tem raízes profundas.

Segundo Sahlins (2004), as pessoas usam as ordens culturais para moldar sua construção e ação no mundo e este, normalmente, está sempre em consonância com elas. Quando ocorre uma transformação estrutural, as pessoas tendem a reproduzir alguns aspectos da cultura tradicional, pois consideram que elas ainda estão em ação. A consequência de ver o mundo através de sua cultura é a propensão em considerar o seu modo de vida como o mais correto e o mais natural.

A cultura, segundo Geertz (1989), é composta de estruturas psicológicas por meio das quais os indivíduos, ou grupos de indivíduos, guiam seu comportamento**.** Considera também que a cultura de uma sociedade "consiste no que quer que seja que alguém tem que saber ou acreditar a fim de agir de forma aceita pelos membros. "A cultura não é um poder, algo ao qual podem ser atribuídos os acontecimentos sociais,

os comportamentos, as instituições ou processos; ela é um contexto, algo dentro do qual eles podem ser descritos de forma inteligível" (GEERTZ , 1989, p.8).

Nesse sentido, a mudança que ocorre no porto se desdobra em termos da cultura, ou seja, não é mais a própria mudança, mas é incorporada como significado, e, portanto, não é a mudança que faz a cultura, mas sim a cultura é que realiza a mudança.

A cultura - enquanto definidora de todo um modo de vida - tem a qualidade de conformar-se às pressões materiais a partir de significados definidos que nunca são os únicos possíveis, que se multiplicam. Nesse sentido, as implicações sociais da atual transformação não estão inscritas no processo tecnológico nem nas suas demandas por uma nova forma de organização do trabalho, mas nas relações sociais que presidem a utilização de ambas, a forma e significação criadas pela transformação são articuladas sob a condição de meios e fins. As categorias culturais são colocadas em jogo e, nesse contexto, só se atualizam através de uma estrutura significativa permeada por ações práticas que contém princípios de reciprocidades que, aos moldes do que ocorria no passado, não estão inscritas no quadro da atual mudança. O trabalho não era apenas uma atividade fora da esfera da vida social como a família, o lazer, as relações associativas, estava inserido nessa totalidade.

O sindicato, enquanto gestor do processo de trabalho[1] (característica secular de sua ação), não significava exclusivamente o provimento do trabalho, o símbolo a ele atribuído expressava sentidos de autonomia, de hierarquia consentida e, sobretudo, de pertencimento. Para os estivadores, o sindicato era a bandeira simbólica de uma

[1] Os contramestres, "estivadores chefes" que ganhavam essa condição após três anos de sindicalizado, tempo entendido como suficiente para adquirir a "experiência" que o cargo requeria, representavam a chefia intermediaria, eram responsáveis pelo resultado do trabalho do "terno" (grupo de trabalhadores no interior do porão do navio) e mediador entre as autoridades de bordo e o grupo de trabalhadores. A distribuição dos contramestres pelos navios atracados no porto era realizada por um "diretor", estivador que pelos mesmos critérios adotados para o contramestre, assumia essa função maior. As chefias assim constituídas obedeciam a um sistema de rodízio (a cada 80 dias) controlado pelo número de suas matriculas na Delegacia de Transporte Marítimo (DTM) da Capitania dos Portos. Os contramestres escolhiam na parede, local de encontro para requisição da mão-de-obra, os trabalhadores necessários. A hierarquia que operava o processo era percebida como portadora de uma única identidade: o estivador.

"profissão" que entendiam possuir, um "espaço sagrado" que devia ser defendido das ameaças externas a ele, um construtor de ordens culturais para moldar a sua construção e ação no mundo, em outras palavras, as garantias da própria vida.

A Lei 8630, ao introduzir a figura do operador portuário (empresas privadas que realizam o embarque e o desembarque das cargas) e a criação do Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), que substitui as atribuições até então realizada pelos sindicatos, abalou os significados de pertencimento que só fazia sentido com o sindicato. Se o Estado e os armadores, no passado, garantiam a forma social do sindicato enquanto controlador do mercado de trabalho, agora esta forma social se altera com o OGMO, pois, enquanto representante do capital, substitui o sindicato nos aspectos primordiais da gestão da força de trabalho avulsa. A agenda da transformação coloca novas demandas por maior comprometimento com o trabalho, aumento dos ritmos, novas relações de produção em função de novos atores no porto, redução de ganhos, elementos que se apresentam como desestruturadores da sua cultura.

O significado de ser estivador adquiriu sentido não porque se inscrevia somente nas propriedades objetivas do trabalho, mas também inseria-se nas condições sociais estruturadas pela atividade do ofício, onde o controle sobre o processo de trabalho se objetivou pela estreita ligação do sindicato com o Estado. O sentido da vida que esses trabalhadores levavam tinha estreita ligação com direitos adquiridos nas lutas que experimentaram. Era a sua própria condição humana, necessária para a existência da sua forma social.

A implementação de um novo paradigma tecnológico e organizacional no porto ao modificar o padrão de distribuição do trabalho e demandar pelo surgimento de um "novo trabalhador portuário" agora com maiores habilidades cognitivas, multifuncional, e participativo, inaugura uma cultura de empresa que se opõe à cultura portuária até então vigente.

2 MULTIFUNCIONALIDADE

A multifuncionalidade é um conceito que se insere no que se convencionou chamar de modo de acumulação flexível, nova forma capitalista de apropriação do valor centrado na produção enxuta que se realiza em função da demanda. Dela emergem as novas bases tecnológicas da terceira revolução industrial que forneceram as condições para a reestruturação produtiva apoiada na produção enxuta, integrada e flexível, o que permitiu a retomada dos ganhos de produtividade ao garantir nova economia de tempo e de controle, permitindo a redução drástica dos tempos de produção (CORIAT, 1983, 1994; LEITE, 1994).

Essa transformação alterou significativamente as relações capital-trabalho atingindo o trabalhador, uma vez que o resultado desse processo é o aumento da produtividade sem a contrapartida do capital humano, ou seja, produção crescentemente elevada em menos tempo e com menos trabalhadores. Essa realidade conduz à reflexão permanente sobre trabalho e qualificação. Por outro lado, se esses modelos implicam maior ênfase em novos perfis profissionais como condição para o aumento da produtividade e da competitividade, o fato de serem geradores de desemprego coloca em cheque, para os trabalhadores, a sua pertinência. No trabalho portuário, a multifuncionalidade é entendida menos como qualificação em termos de habilidade cognitiva, capacidade de abstração, iniciativa, responsabilidade, compromisso, cooperação, interesse, capacidade de decisão, trabalho em equipe e mais como forma organizativa de garantia do emprego. Os valores internalizados no período de base técnica que demandava por trabalho manual são os mediadores nas atuais demandas por multifuncionalidade. O Decreto-lei Nº. 2.032 - de 23 de fevereiro de 1940 - CLBR PUB 31/12/40 em seu Art. 2º, sobre o serviço de estiva definia:

> a) a mão de obra de estiva abrange o trabalho braçal de manipulação das mercadorias, para sua movimentação em descarga ou carregamento, ou para sua arrumação, para o transporte aquático, ou manejo dos guindastes de bordo, e a cautelosa direção das operações que estes realizam bem como a abertura e fechamento das escotilhas da embarcação principal e embarcações auxiliares e a cobertura das embarcações auxiliares.

A valorização atribuída à qualificação desses trabalhadores implícita no decreto-lei diz respeito aos esforços manuais despendidos no processo de trabalho onde a qualificação mais complexa estava ausente e o sentido de capacitação estava direcionado pelo próprio processo do trabalho manual sem escolaridade, valor que atribuíam à própria qualificação.

A cultura que daí emerge dá compreensão ao fenômeno da organização do trabalho por um meio simbólico que a distinguia dos demais trabalhos: a noção de trabalho solidário ordenada pela atividade manual prática.

Essa noção de qualificação não continha os princípios da multifuncionalidade, uma vez que a manipulação de mercadorias implicava uma visão particular do processo de trabalho num contexto em que não estavam presentes tecnologias de base microeletrônica. Nesse sentido, a base técnica de movimentação de carga não possibilitava uma compreensão sobre o conceito de multifuncionalidade tornando-se uma limitação para o processo de implementação do mesmo.

A área portuária, como monopólio do Estado, não funcionava como um empreendimento produtivo capitalista clássico. Sua gestão não implicava padrões de competitividade entre firmas, modelo dos portos atuais. Os custos operacionais estavam associados à simples interface física de deslocamento (embargue e desembargue de cargas e pessoas) que determinava o conceito de porto da época. Não estava presente nessa dinâmica, o processo que contava com as instalações portuárias privatizadas para as quais a produtividade do trabalho era guiada pela capacidade de competição e negociação entre as empresas operadoras de terminais privatizados e o trabalho se apresentava sob a forma de múltiplos tipos de atividades operacionalizadas por um mesmo trabalhador. O núcleo simbólico da existência da classe estava localizado num único tipo de trabalho e na remuneração estilo único facultado pela atividade do trabalho. Até 1980, esse padrão de trabalho e sua correspondente produtividade foram determinantes para a construção de uma cultura em que o sentido de pertencimento era extraído dessas propriedades objetivas. Essa condição se contrapunha ao conceito de multifuncionalidade implícita na fase de modernização.

A multifuncionalidade trazida pela lei 8630 tem em sua redação o seguinte texto:

> Art. 57. No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta Lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade;
>
> § 1° Os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão estabelecer os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário de que trata o *caput* deste artigo;
>
> § 2° Para os efeitos do disposto neste artigo a multifuncionalidade deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco;
>
> § 3° Considera-se: I- Capatazia: a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário; II- Estiva: a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas quando realizados com equipamentos de bordo.

O artigo 57, ao destacar que a multifuncionalidade "visa adequar os trabalhadores aos modernos processos automáticos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade", e ao considerar que o trabalho de estiva é "atividade de movimentação de mercadorias... (...) carregamento e a descarga das mesmas...", excluindo o termo "braçal" presente no decreto Nº. 2.032 de 1940, coloca em evidência a possibilidade da redução da força de trabalho portuária. Nesse sentido, a multifuncionalidade ganha fisionomia de aumento de controle e de intensificação do trabalho, contrastando com os valores da cultura passada, onde eram os trabalhadores do sisndicato os controladores do processo de trabalho. Essa "desordenação do mundo", em termos

simbólicos, produz uma "incoerência das ordens culturais" o que fortalece a resistência à mudança. A cultura, então, resiste ao assédio da ordem capitalista, pois é manifestação da tensão provocada pelas diferenças (proposta pela mudança) e por isso não concede espaço à ação intencional humana.

A noção de competência, que se inscrevia na ação objetiva do trabalho desde muito tempo, agora, apresenta-se com outro significado, num contexto onde os equipamentos são poupadores de mão-de-obra, aumentando o tempo de espera dos trabalhadores entre um trabalho e outro o que explica a queda do padrão de vida:

> [...] o nosso padrão de vida caiu muito e é preciso entender que o trabalhador avulso é uma categoria que lida com dez tipos de equipamentos diferentes e é remunerado como um qualquer, ele trabalha com ponte rolante, máquina de esteira, pá carregadeira, o estivador faz tudo isso por uma remuneração só,....mudar a cultura do passado para a atual é complicado porque hoje tem um grande contingente de estivador novo, mas só que esse estivador novo ele é o filho do estivador antigo, é o sobrinho, é o primo, então foi passado para eles a cultura dos antigos então hoje para nós chegarmos num salão de assembléia e passar para o trabalhador que ele tem que ficar a bordo que ele tem que preservar o mercado de trabalho dele, que ele faça o trabalho com carinho e tal,é difícil a gente transmitir isso pra eles, a cultura deles está ainda na cultura antiga, essa questão de cultura a gente tem que trabalhar muito em cima (Depoimento membro do sindicato dos estivadores, 2009).

O depoimento evidencia também, a ênfase no "enriquecimento" do trabalho posto pela multifuncionalidade e revela a incorporação de conceitos próprios do pensamento empresarial, pois foca a atenção na questão da qualidade do trabalho e na sua própria racionalização, o que torna implícita a noção de força de trabalho eficiente. A multifuncionalidade acaba com a divisão entre as categorias e cria uma única, o trabalhador portuário avulso, e, com isso, surge um conjunto de problemas que amplia o processo de desagregação, pois fratura a coesão baseada na regra indiscutível do costume, que agora é forçada a recuar para outro plano. O estivador, desestruturado pela demolição de tudo

aquilo que antes o guiava, segue com pouca ou nenhuma esperança. O futuro é incerto porque o estivador, antes um cidadão comandante de seu trabalho, agora se vê como mero súdito.

O depoimento a seguir melhor elucida essa questão:

> A nossa saída é a multifuncionalidade é trabalhar em terra, para nós, por exemplo, faltou trabalhador da categoria do Sindaport (trabalhadores das áreas administrativas em capatazia do porto de Santos), faltou, por exemplo, 10 trabalhadores, aí nós estivadores vamos lá e fazemos o trabalho deles, sempre na falta de trabalhadores (Depoimento de estivador colhido em 2009).

O depoimento mostra que a multifuncionalidade é significada como "ausência de um lugar para se encaixar", falta de um lugar para si mesmo, o que leva a procurar espaço no lugar que não é seu (as outras categorias), uma forma de manter a sua própria cultura em "outro lugar". Além disso, problemas ligados à remuneração surgirão, pois, para categorias onde o valor da hora é menor, a implantação da multifuncionalidade permite ao trabalhador "engordar" seu salário; já para categorias como a estiva, onde o valor da hora é mais elevado, a remuneração tenderá a ser nivelada "por baixo". Assim, a multifuncionalidade ao invés de unir as categorias, acarreta um processo de desagregação, no qual a sobrevivência no mercado de trabalho e a garantia de um salário decente não se compatibilizam.

O depoimento a seguir mostra os problemas da multifuncionalidade no porto de Santos:

> [...] hoje, nós avulsos temos que partir para a multifuncionalidade, para não deixar que a categoria dos vinculados cresça, só que existe a vaidade, por exemplo a categoria do Sindogesp - Sindicato dos Operadores em Aparelhos Guindastescos, Empilhadeiras, Máquinas e Equipamentos Transportadores de Cargas dos Estado de São Paulo não tem trabalhador disponível para o atual nível de trabalho, então falta trabalhador, em vez de se pegar trabalhadores numa categoria preponderante, por exemplo, pegar um estivador para fazer esse trabalho, eles preferem pegar um de fora do que usar o que está

> na lei, tem que pegar um trabalhador que tem registro no OGMO, então o Sindogesp prefere deixar pegar um de fora e assim a categoria dos vinculados[2] cresce (Depoimento de estivador colhido em 2009).

No depoimento, observa-se que, ao debater a multifuncionalidade, os trabalhadores estão vivenciando a mudança promovida pelas forças modernizadoras do capital que atuam como reforço à perda de suas características o que os tornam mais fortes, pois a luta que travam frente à multifuncionalidade reforça a sua condição de estivador que tenta sobreviver com novos valores, dentro de um novo sistema social.

No porto de Santos, as contradições que emergem desse embate desembocaram em soluções que também não avançam em termos da multifuncionalidade. Em 28 de setembro de 2008, ocorreu, em Santos, o lançamento do Centro de Excelência Portuária de Santos (Cenep), uma iniciativa do Conselho de Autoridade Portuária (CAP) de Santos, em conjunto com a Secretaria de Assuntos Portuários e Marítimos. O seu objetivo maior é qualificar trabalhadores portuários para atendimento às demandas de produtividade no porto, em substituição ao OGMO, que, segundo os trabalhadores avulsos, não atendia a essas demandas. Os problemas de seu funcionamento não tardaram em aparecer, pois a verba de custeio do Cenep para qualificação dos trabalhadores, que é recolhida pelos operadores portuários à Marinha, só chegou a seu destino em apenas 10%, o que inviabilizou o início dos treinamentos.

Nesses termos, é fácil concluir que, atualmente, o Porto de Santos ainda não possui um novo trabalhador portuário único avulso. As limitações para a implantação da multifuncionalidade são uma realidade na medida em que os atores envolvidos, capital e trabalho, ainda não conseguiram desincorporar a cultura passada construída a partir da base mecânica existente no porto antes da lei de modernização dos portos, e reincorporá-la sob novas condições postas pelo trabalho complexo, sistêmico que demanda por outro tipo de trabalhador. A estrutura significativa interposta entre as atuais circunstâncias e os

[2] Vinculados: segundo o capítulo V da lei 8630/93 ao se referir ao trabalhador vinculado, diz que ele será cedido as operadoras portuárias em caráter permanente pelo Órgão Gestor de Mão-de-obra OGMO e escolhido entre os trabalhadores avulsos registrados no órgão. Portanto o trabalhador vinculado é aquele que trabalha para as operadoras portuárias com vínculo empregatício.

costumes passados deixa explícita a ordem simbólica que a Lei de Modernização dos Portos ainda não conseguiu acabar. Por outro lado, há possibilidades de avanço que podem ser encontradas em programas de qualificação que não só incorporem o domínio da técnica e dos novos processos de trabalho, mas também os aspectos sociais que são resultantes dessa transformação e que precisam ser reincorporados à cultura vivenciada no passado.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças produzidas pelo processo de privatização da área portuária, a introdução de novas formas de controle social da produção advindas de formas mais desenvolvidas da tecnologia e da gestão do trabalho, marcam as novas disputas entre o capital e o trabalho.

A modernização dos portos se apresenta como um caso particular da inserção brasileira no processo global de comércio internacional num setor que teve a intervenção do Estado como fator de dinamização da economia nacional. Essa inserção se inscreve na articulação estrutural do capital dos últimos trinta e cinco anos, que na busca de reorganização dos espaços da produção de valor sob formas novas tecnologicamente mais desenvolvidas, proporcionou uma transformação em nível global que trouxe dimensões qualitativas novas para a vida dos trabalhadores em especial do setor portuário de Santos. Nesse sentido, este trabalho trilhou um caminho onde a análise da experiência de vida dos estivadores do Porto de Santos remete a construção de significados que orientam os meios de produção historicamente constituídos e a percepção que eles adquirem de si próprios e dos objetivos da suas vidas.

Ve-se que não se trata de alguma força exterior atuando sobre um material bruto, nem tampouco existe a suposição de que essa experiência foi gerada espontaneamente pelo sistema produtivo. Constata-se, também, que as consciências se estruturaram nas formas simbólicas de dominação e de resistência, tudo que em sua totalidade representa a genética de todo o processo histórico e que são sistemas que se reúnem, num certo ponto, na experiência humana comum que exerce sua pressão sobre o conjunto.

Hoje, a mudança implica a difusão de um novo processo

produtivo, mais sistêmico, que leve a outra maneira de pensar a divisão do trabalho e a uma concepção renovada do lugar do indivíduo na produção, e que, neste atual estágio de transição, encontra um sujeito fortemente impregnado das ordens culturais passadas que lhe deram sentido de estabilidade. Na realidade, o significado de "ser estivador" inscrito na ordem cultural em que se desenvolveu a profissão, até 1993, não mais existe, e o novo significado, que define toda a ação futura ainda não emergiu porque a cultura que impõe a ordem significativa sobre o processo instrumental (a transformação) não contém ainda a estrutura de realidade manifesta na produção.

Os movimentos objetivos da transformação, a partir do conceito de multifuncionalidade, não produziram consequências determinadas, porque não se agregaram, paulatinamente. às coordenadas da ordem cultural. A questão fundamental é que os aspectos materiais estão separados dos sociais como se a satisfação das necessidades pela produção não tivessem vínculos com a relação entre os homens. Os componentes culturais se desenvolvem em termos de propriedades materiais e sociais e na experiência portuária eles foram pensados como deduzidos da ordem econômica. Os impasses, produzidos na experiência da multifuncionalidade, mostram que a cultura não é expressão das formas de produção, pelo contrário, as formas de produção é que desdobram em termos da cultura, ou seja, não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado. Se a forma de produção em transformação, expressa na lei, não incorpora as relações sociais fundamentais, seu significado, contrastado com o passado é naturalmente rejeitado e os impasses permanecem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIAS

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Avesso.** Rio de Janeiro: Revan/ UFRJ, 1994.

CORREA, Afonso Carlos; VARGAS, Nilton (orgs). Organização do Trabalho. São Paulo: Atlas, 1983.

FLEURY, A. **Rotinização do Trabalho**: o caso das indústrias mecânicas. In. FLEURY;

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das Culturas**. Rio de Janeiro. LTC, 1989.

GITAHY, C. Maria Lucia. **Ventos ao Mar: Trabalhadores no Porto, Movimento Operário e Cultura Urbana em Santos, 1889-1914**. São Paulo: Unesp, 1992.

_____. **Processo de Trabalho e Greves Portuárias - 1889-1910**: estudo sobre a formação da classe operária no Porto de Santos. São Paulo: Ciências Sociais Hoje, Vértice, 1987.

_____. **Porto de Santos**. In: PRADO, Antonio Arnoni (org). Libertarios no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986.

GITAHY, L.; LEITE, M. e RABELO, F. **Reestruturação Produtiva e a Empresa**: programas de qualidade, políticas de gestão de recursos humanos e relações industriais. Projeto Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira. Estudo Temático 3. Bloco Temático V: Condicionantes sociais da competitividade, Campinas: 1993.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

LEITE, Márcia de Paula. **O Futuro do Trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta, 1994.

_____. **Trabalho e Sociedade em Transformação**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

MANFREDI, S. M. **Trabalho, Qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas**. Educação & Sociedade, Campinas. S. Paulo, v. 64, p. 13-49, 1998.

PAOLI, Maria Célia. Os Trabalhadores urbanos nas fala dos outros. In: **Cultura e Identidade Operária: Aspecto da Cultura da Classe Trabalhadora**. Rio de Janeiro: Marco Zero. 1987.

RUAS, R. **Efeitos da modernização sobre o processo de trabalho** – Condições objetivas de controle na indústria calçadista. Porto Alegre, FEE, 1985.

SAHLINS, M. **Cultura na prática**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2004.

_____. **História e Cultura: Apologias a Tucidides**. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 2006.

SAHLINS, M. ***Ilhas de história***. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 1985.

SALERNO, M.S.**Trabalho e Organização na Empresa Industrial Integrada e Flexível**. In: Novas Tecnologias, Trabalho e Educação. São Paulo:Vozes, 1994.

SARTI, Ingrid. **O porto vermelho: os estivadores santistas no sindicato e na política**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

SENADO FEDERAL. **Lei N° 8.630, de 25 de Fevereiro de 1993.** Brasília,1993.DOU.

TARTUCE, Gisela L.B.Pereira. "**O que há de novo no debate "qualificação do trabalho**? **Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville**". USP. São Paulo. Dissertação de Mestrado. 2002

TEIXEIRA DA SILVA, F. **Operários sem patrão – Os trabalhadores da Cidade de Santos no Entreguerras**. Campinas editora Unicamp, 2003.