

QUALIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA NA EXPERIÊNCIA PORTUÁRIA DE SANTOS

GOMES, João Carlos, Doutor*
PEREIRA, Débora de Rezende, aluna Comércio Exterior*
TEIXEIRA, Priscila Ferreira, aluna Comércio Exterior*

*Faculdade de Tecnologia de Praia Grande – Centro Paula Souza
Pça. 19 de Janeiro, 144, Boqueirão, Praia Grande / SP, CEP: 11700-100
Fone (13) 3591-1303
profjcgomes@uol.com.br
dede_rp@yahoo.com
priialoise@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa a percepção dos trabalhadores avulsos do porto de Santos sobre as demandas por competência e qualificação exigidas pelos novos modelos de gestão e novas tecnologias no contexto de suas relações com os operadores privados de terminais portuários. A pesquisa do tipo qualitativa elege para o centro de análise os trabalhadores avulsos que entraram na atividade portuária antes da introdução da lei 8630 e os operadores portuários que atuam na movimentação de contêineres do porto de Santos. As referências para análise foram obtidas por meio de entrevista semiestruturada aplicada a representantes do sindicato dos trabalhadores avulsos, trabalhadores avulsos e chefias médias de operadores privados de terminais portuários que atuam no porto de Santos. A opção teórica recorre a textos de autores que tratam das relações entre educação e trabalho por onde é frequentemente analisada a estrutura de produção, a administração da mão de obra, a questão da qualificação e a formação tecnológica dos trabalhadores. A discussão se desenvolve a partir de três tópicos que contemplam os temas da qualificação e competência, da dinâmica portuária em sua transformação e das necessidades postas para o novo trabalhador portuário.

PALAVRAS-CHAVE: Qualificação, competência, trabalho, tecnologia, porto.

ABSTRACT

This article examines the perceptions of temporary workers in the port of Santos on the demands for competence and skills required by new business models and new technologies in the context of its relations with the private operators of port terminals. A qualitative study elected to the center of analysis the temporary workers who entered the port activity before the introduction of the 8630 Act and the port operators who work in the movement of containers from the port of Santos. References for analysis were obtained by means of semi-structured interviews with representatives of the union of temporary workers, temporary workers and middle managers of private operators who operate port terminal at the port of Santos. The theoretical option uses texts by authors who discuss the relationship between education and work where it is often considered the structure of production, management of labor, the issue of qualification and training of technical workers. The discussion is developed from three topics that address the issues of qualification and competence of dynamic port in its transformation and needs to put the new dock worker.

KEYWORDS: *Qualification, competence, work, technology, port.*

INTRODUÇÃO

A reconfiguração do setor portuário brasileiro a partir da Lei 8630 tem como pano de fundo o contexto que se inicia na primeira metade dos anos 90 no qual um intenso processo de reestruturação iniciou mudanças nas formas de regulação das relações de trabalho dos portos brasileiros. Antes dela, e desde o início do século passado, o trabalho manual na movimentação de embalagens com variados tamanhos, volume e peso, e pequenas inversões de tecnologia em equipamentos, caracterizava a indústria marítima da época. A longa permanência dessa base, no porto, foi responsável pelos sucessivos anos sem alteração nos métodos de trabalho. As demandas por conhecimento estavam na esfera do imediatamente visível não implicando em saber especializado.

Em consonância com a prática da indústria nacional Brasileira

de então, os portos Brasileiros incorporaram uma massa de trabalhadores sem qualificação ou mal qualificados adaptados às atividades repetitivas, simples que previamente especificadas, orientavam o saber fazer da época. Diferentemente do trabalhador fabril o portuário, supervisionava e operacionalizava as tarefas que executava o que lhe dava margem de manobra para incorporar ganhos frequentemente acima da produtividade realizada.

A área portuária, como monopólio do Estado, não funcionava como um empreendimento produtivo capitalista clássico. Sua gestão não estava diretamente vinculada a padrões de competitividade entre firmas, modelo dos portos atuais. Os custos operacionais estavam associados à simples interface física de deslocamento (embarque e desembarque 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 onde a produtividade do trabalho é guiada pela capacidade de competição e negociação entre as empresas operadoras de terminais privatizados.

As relações de trabalho, portanto, se caracterizavam por um tipo de mediação onde de um lado estavam os trabalhadores portuários que detinham controle sobre o trabalho manual repetitivo, orientado por equipamentos de base mecânica, e do outro o Estado que articulava o equilíbrio entre o interesse dos trabalhadores e os interesses dos armadores. Nesse contexto preponderava o modelo de qualificação profissional baseado no posto de trabalho, no saber e no saber fazer. Esse modelo de qualificação atendeu a um tipo de trabalho caracterizado por produção de base tecnológica rígida e estável cuja resultante foi um profissional taylorista coerente com a conjuntura do período.

A atual conjuntura destaca o ambiente competitivo intenso dos portos brasileiros tornando-os um segmento estratégico da cadeia produtiva que interliga produtos e serviços ao redor do mundo. A passagem para o setor privado das operações comandadas pelo Estado alterou a estrutura de gestão portuária fazendo surgir entre outros os Conselhos de Autoridade Portuária (CAP), os Órgãos Gestores de Mão-de-Obra (OGMO), os operadores portuários privados. A nova estrutura portuária implica numa rede de relacionamentos interorganizações públicas e privadas, que atuam num ambiente institucional caracterizado por forças reguladoras ordenadas pela lei 8630.

Os trabalhadores avulsos, filiados aos sindicatos, passaram a ser vinculados ao OGMO – Órgão Gestor de Mão-de-obra, elo entre os operadores portuários e os trabalhadores. Antes da lei 8630, os sindicatos detinham total autonomia para definir escalas de trabalho, capacitação, remuneração e demais atividades de serviços no setor portuário e agora passam a responder ao OGMO. Neste novo ambiente de rede de relacionamentos seus múltiplos interesses se manifestam nas próprias relações interorganizacionais e os conflitos surgem.

Segundo (DIAS; LOIOLA, 2001, apud WEIMER, MACHADO-DA-SILVA, 2006) as tensões e as visões múltiplas, representam condições essenciais para a efetivação do processo de aprendizado vivenciado pelos atores do complexo. Embora conflitos estejam presentes nas relações interorganizacionais, tanto na dimensão técnico-econômica como na dimensão político-institucional, padrões de relacionamento podem surgir a partir da interação colaborativa entre atores. Não é tarefa fácil a adequação ao novo processo de trabalho caracterizado por um conjunto de técnicas que devem ser apreendidas para além do trabalho prescrito, implicando em aumento de dedicação e do empenho, agora usados a favor da empresa.

A alteração nos perfis de habilidades requeridas pela introdução de sistemas computadorizados, e principalmente, a mudança no sistema de governança no porto, não comporta “a experiência” que no passado tinha fornecido sólidas bases de identidade para esses trabalhadores e que ainda enraizada, não permite formular saídas concretas. O conceito moderno de porto está vinculado à convergência da multimodalidade e da containerização das cargas que ao lado da informática revolucionam os processos de trabalho e requerem do novo trabalho novos padrões de qualificação. Agora a exigência não é mais o esforço nem o bom desempenho na habilidade física, mas sim a emergência do uso das habilidades e atitudes mentais e cognitivas. A movimentação de carga portuária com o uso das novas tecnologias substitui as tarefas do posto de trabalho existente no modelo passado pelas funções polivalentes, alterando o conteúdo e a qualidade do trabalho.

A emergência desta realidade tem requerido um maior aprofundamento sobre as relações entre educação e trabalho por onde é frequentemente analisada a estrutura da produção, a administração da mão de obra, a questão da qualificação, a formação tecnológica dos

trabalhadores. As transformações vêm elevando o grau de complexidade sobre o tratamento dos problemas teóricos aí embutidos. A análise das relações entre a dinâmica do meio físico (avanço tecnológico) e a sociedade (os trabalhadores e o processo de trabalho), se tornou um elemento essencial para o entendimento da problemática do trabalho. O fato é que a transformação vem repondo para o centro do debate, com novos olhares, questões que estavam ausentes sobre o tema da qualificação e da competência.

No Brasil as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional, no início dos anos 2000, introduziu os conceitos de autonomia e a responsabilidade no interior da lógica da competência como orientadora da educação profissional Brasileira.

A Resolução CNE/CP 3, de 18 de Dezembro de 2002 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia no artigo 6º, enfatiza a competência profissional como requisito fundamental para o desempenho no trabalho do graduado em tecnologia sendo esta entendida como a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico. Esta posição do Estado perante a educação profissional embute a idéia de que a atividade profissional, centrada no posto de trabalho, será substituída por outro modelo que introduz na educação profissional a emergência da autonomia em relação ao objeto da aprendizagem e do saber.

Como complementação ao modelo tradicional, fortemente centrado no treinamento e na especialização para execução de tipos determinados de tarefas, surge um novo modelo que traz em seu bojo a prioridade sobre a compreensão mais ampla do processo de trabalho, acompanhada de valores indispensáveis à tomada de decisão. Este artigo tem como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores avulsos do porto de Santos sobre as novas demandas por competência e qualificação exigidas pelas atividades portuárias, caracterizadas por novos modelos de gestão e novas tecnologias, e verificar as possibilidades de convergência entre seus interesses e os interesses das empresas operadoras no Porto de Santos.

A pesquisa do tipo qualitativa elege para o centro de análise

os trabalhadores avulsos que entraram na atividade portuária antes da introdução da lei 8630 e os operadores portuários que atuam na movimentação de contêineres do porto de Santos. A escolha desses dois atores tem como referencia o trabalho de Weymer (2005) apud Castor & Weymer (2009) “que mapeou e planificou, por meio da técnica da análise de redes, as organizações integrantes da rede de relacionamentos do setor portuário no Sul do Brasil, com uso do *software* UCINET, que constitui programa computacional para análise de redes”.

O trabalho destaca os trabalhadores avulsos e o operador portuário, dentre 39 atores sociais¹ integrantes da rede de relacionamentos do setor portuário no porto do Rio Grande do Sul, como os mais citados quanto à essencialidade dos serviços relacionados às questões de ordem econômica (base predominante dos relacionamentos) dentro da cadeia logística portuária. A constatação coloca em destaque a questão da qualificação dos trabalhadores a partir da Lei 8630, cujo objetivo é elevar a competitividade intra e interportos (WEYMER, 2009).

As referências para análise foram desenvolvidas através de entrevistas semi-estruturadas, aplicadas aos representantes de sindicatos dos trabalhadores avulsos, trabalhadores avulsos e chefias médias de operadores privados de terminais portuários, que atuam no porto de Santos. A técnica de investigação adotada é a análise de conteúdo e a análise do discurso, que são apropriadas para identificar o conhecimento e as formas de percepção dos entrevistados na medida em que destaca a presença ou a ausência de visões contidas no processo de explanação de suas experiências. A análise do discurso e do conteúdo ganhou relevância a partir dos anos setenta do século XX como técnica de investigação. As abordagens são múltiplas, mas a preferência teórica nos remete a especificamente a abordagem crítica que destaca o “discurso visto como relações de conhecimento-poder constitutivo de identidades

1 Os atores sociais integrantes da rede foram: 5 armadores (donos de navio); 5 empresas exportadoras; 2 fornecedores; 3 despachantes aduaneiros; 1 terminal de contêineres; 2 agências de navegação; 1 armazém de líquidos; 3 transportadoras; 6 sindicatos (trabalhadores e patronais); OGMO; praticagem; 2 ministérios; receita federal; superintendência do porto; capitania dos portos; 1 universidade; 1 jornal; ANVISA e 1 banco. Fonte: Weimer, A & Weimer K. in “A metodologia da análise de redes na pesquisa organizacional: um estudo no setor portuário de Rio Grande/RS”.

de estruturas sociais de dominação” (HERACLEOUS e HENDRY, 2000 apud WEIMER e MACHADO, 2006).

Essa perspectiva metodológica se apresenta adequada às características do nosso objeto de análise, o trabalhador avulso, face às relações sociais e de poder que permeiam sua trajetória laboral. Segundo Heracleous e Hendry (2000, p. 1274) apud Weimer e Machado (2006, p.6):

A abordagem da análise do discurso precisa ser adequadamente direcionada ao contexto e à temporalidade e ser capaz de ir além das ações comunicativas explícitas para identificar e trilhar, o tempo todo, características estruturais discursivas e ligá-las teoricamente a estruturas sociais mais amplas.

A discussão se desenvolve a partir de três tópicos que contemplam os temas da qualificação e competência, da dinâmica portuária em sua transformação e das necessidades postas para o novo trabalhador portuário.

1 QUALIFICAÇÃO E A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA

Qualificação é um tema que sempre esteve nas discussões que cercam o mundo do trabalho e da educação.

Saglio (1998 apud Tartuce, 2002) analisando a trajetória do termo mostra que a qualificação se desdobra em um conceito à medida que possibilita aprofundamentos analíticos sobre o conteúdo do trabalho, sobre o desenvolvimento do processo organizacional da produção, dos sistemas classificadores expressos nas convenções coletivas do mercado de trabalho, referencia ao modelo de classificações profissionais que emergem do posto de trabalho e definem as regras orientadoras do percurso profissional dos assalariados.

O Brasil, diferentemente dos países europeus, em especial, França e Alemanha não desenvolveu um sistema de classificação profissional com base na qualificação. O reconhecimento da qualificação se dava de forma individual, onde a decisão da qualificação estava sempre do lado da empresa (KOBBER, 2004).

No Brasil a noção de qualificação se apresenta em sintonia com a concepção de desenvolvimento socioeconômico vigente entre os anos de 1950 e 1960, período orientado pela introdução do modelo industrial capitalista americano, base do modo de produção, consumo e formas de viver da sociedade industrial ocidental da época.

Manfredi (1998) afirma que no Brasil, havia uma ambiguidade no discurso dominante: de um lado privilegiava-se o conhecimento teórico, mas no cotidiano valoriza-se o conhecimento obtido por meio da experiência, ou, prática no trabalho, o que explica a sua permanência por tanto tempo no porto.

A autora considera que no Brasil, a partir dos anos 1990, os estudos sobre qualificação e competência vêm fortalecendo a ideia de que as novas exigências, face à introdução de novas tecnologias no meio produtivo, vão ao encontro de necessidades que pressupõem aumento da escolaridade básica, capacidade de adaptação a novas situações, de visão global e sistêmica sobre as novas tarefas, capacidade de abstração e de seleção das informações que orientam os processos operacionais. Nessa mesma direção, Zarifian (*apud* COSTA, 2007, p. 26) afirma que “[...] a competência não deveria, assim, remeter a um indivíduo isolado, mas antes a uma rede de comunicação e de corresponsabilidades, que remeteria a um coletivo de trabalho”. A noção de competência, aqui, se apresenta como um conceito multidimensional associando-se a ideia de qualificação.

2 QUALIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA

A noção de qualificação e competência reúne e direciona ao conceito de qualificação o “saber” e o “saber fazer” e ao conceito de competência o “saber ser” e o “saber estar”. No “saber ser” e “saber estar”, estão reunidos os comportamentos dirigidos às atividades do trabalho, como iniciativa, capacidade de trabalhar em grupo, aderir a novos valores de qualidade e resultado fora e dentro do trabalho. Já no “saber” e “saber fazer”, estão reunidas as habilidades ligadas à prática, técnica e à ciência adquiridas formalmente (educação formal e treinamento) e/ou por meio da experiência prática ou profissional.

Nessa perspectiva, os dois conceitos são resultantes da

experiência vivida, e da história individual ou coletiva dos trabalhadores. Se a transformação impacta negativamente as suas condições de vida (salário decrescente, desemprego), é possível que a percepção desses conceitos tenha um viés defensivo impedindo o avanço da própria qualificação e da competência.

As formas de identificação das competências segundo Mertens (1996) seguem três referências básicas. A primeira delas, a vertente funcionalista, considera que a identificação das competências pode ser alcançada através dos resultados e objetivos que se pretende alcançar na produção, transformando-os em tarefas que se traduzem em conhecimentos, habilidades e atitudes. A segunda, leva em consideração as carências de capacidade para o desenvolvimento das tarefas no trabalho e a superação destas, implica no desenvolvimento de competências, esta é a vertente construtivista. A terceira considera importante o conhecimento das especificidades de um indivíduo com desempenho profissional superior para transformá-las em normas de aplicação, esta é a vertente behaviorista. A aproximação da vertente funcionalista com as formas de organização do trabalho em transformação no Brasil é uma realidade que implica, para a sua adequação junto aos trabalhadores portuários, alguma experiência vivida sobre qualificação e trabalho.

As lutas dos trabalhadores portuários brasileiros nunca tiveram como objetivo central a qualificação, pois esta não se apresentava como elemento orientador das classificações profissionais e dos salários, tal qual o sistema iniciado no pós-guerra na Europa. Nesse sentido pode-se considerar que há historicamente na realidade do trabalho brasileiro um distanciamento entre organização do trabalho e qualificação.

3 A EXPERIÊNCIA PORTUÁRIA

No porto, o sistema *closed shop* adotado pelos sindicatos, que mantinham o monopólio sobre o ramo de atividades no segmento portuário, onde a inserção no mercado de trabalho do cais só se fazia pela via da sindicalização, não tornavam prioritárias as demandas por qualificação. A qualificação se apresentava como um fenômeno para além do processo de trabalho, embora estejam implícitos os conhecimentos e habilidades requeridos para o desempenho da função.

Essa concepção de qualificação, esclarece Neves e Leite (1998), assenta-se na idéia de que é na dinâmica que se estabelece entre o capital e o trabalho que se diferenciam as classificações do emprego estabelecidas pela empresa e qualificação dos trabalhadores.

Entrevistas realizadas com representantes do sindicato de trabalhadores avulsos (que são os formadores de opinião) revelaram as suas percepções sobre os conceitos de competência e qualificação no trabalho portuário. Buscou-se nessas entrevistas a percepção dos trabalhadores, privilegiando, assim, suas práticas no trabalho e fora dele, as maneiras de lidarem e reagirem às novas exigências relativas às demandas no trabalho, antes e depois da introdução das novas tecnologias. Adotou-se uma análise qualitativa das falas, de forma a aferir as hipóteses e elaborar conclusões. Procurou-se tratar de temas sem referência aos conceitos, para que fosse possível privilegiar as ideias, as experiências, os valores subjacentes aos discursos.

A noção de trabalho em grupo antes das novas tecnologias era assim vivenciada:

[...] pela nossa organização de distribuição de funções, eu era carteira branca e pleiteei para ser um estivador matriculado, aí de matriculado eu pleiteava para ser estivador, eu pegava a minha carteirinha preta, eu passava três anos fazendo os meus círculos de amizade, com todos os trabalhadores da turma, praticamente com todos os estivadores para quando após os três anos eu ia mandar de mestre, aí naqueles três anos que eu ia mandar de mestre aí eu já sabia as pessoas que me deram trabalho, então quando você entrava na estiva você tinha aqueles três anos que tinha saber tudo o que tinha no navio, trabalhar, conhecer as pessoas para que quando você fosse mandar de mestre você soubesse as pessoas que você ia levar. Cada 80 dias no decorrer do ano a gente mandava de mestre, você tinha aquele círculo de amizade, você tinha mais entrosamentos e a gente era bem mais unido antigamente, com a vinda do OGMO, aí tudo acabou (Depoimento do primeiro secretário do sindicato, 2010).

O relacionamento interpessoal e as lideranças, segundo o depoimento, se estruturavam pela via da organização do porto na época. Era o sindicato quem organizava o trabalho e essa organização (estrutura hierárquica, relações de poder etc.) estava toda sob o controle dos próprios trabalhadores. A ausência de um sistema orientado pela lógica da competição que integrasse as relações de trabalho está implícita nos depoimentos. A modernização trouxe novos atores para a gestão do porto como, por exemplo: o OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra) representante dos operadores portuários privados, que retirou dos trabalhadores o controle sobre o trabalho, razão para a expressão “aí tudo acabou”. Observa-se que as variáveis incluídas nas noções de competência como saber condensar, desenvolver ideias em prol de uma visão coletiva adequada às novas estruturas, saber reagir aos obstáculos que se apresentam, não aparecem nos depoimentos, pois a perda de poder sobre o controle do trabalho impede que essa visão se apresente. Quanto ao comprometimento no trabalho, o depoimento a seguir é esclarecedor:

O operador vê o estivador com potencial, mas não quer remunerar. Só vê o lado dele, explora. Eles querem modernizar o porto, querem melhorar a sua meta anual, mas não valorizam o trabalho. Quem quer explorar são os representantes dos proprietários dos operadores, são os supervisores, os gerentes as chefias (Depoimento do segundo secretário do sindicato, 2010).

O engajamento como elemento básico contido nos conceitos de competência não estão presentes no discurso, pois foi afetado negativamente pelas novas formas de governança (a presença de operadores privados nas atividades portuárias), onde o antagonismo entre capital e trabalho se apresenta sob a forma de perda de poder dos trabalhadores.

O novo trabalhador que está no porto desde 1990 percebe a qualificação e a competência a partir do seguinte enfoque:

Hoje, com essas novas tecnologias, para um trabalhador fazer bem o seu trabalho ele precisa ter consciência, ele precisa se conscientizar que ele precisa ver a realidade porque do jeito que a coisa tá indo o trabalhador portuário está perdendo campo de trabalho e tem muitos que não se conscientizam, acham que não precisam, então eu diria, que um trabalhador portuário teria que assumir essa responsabilidade, tomar a posição dele e lutar pelo espaço dele, pois com as privatizações ele vem perdendo o espaço dele. Hoje, segundo o nosso sindicato, tem 3000 a 3200 trabalhadores entre força supletiva e associada. Hoje, o trabalhador portuário precisa se qualificar porque está aí a multifuncionalidade que é o seguinte. Se você não trabalhar na turma, você pode operar um guincho, uma empilhadeira de pequeno porte ou em diversas funções. Hoje, eu não sei precisar se a multifuncionalidade já começou. O trabalhador no fundo quer trabalhar e a multifuncionalidade ajuda nisso. A multifuncionalidade vai eliminar o trabalhador que não procurou se formar, se qualificar, e ficou obsoleto para o novo trabalho. Eu acho que tanto os trabalhadores como o sindicato ficaram parados e ficaram obsoletos (Trabalhador avulso que iniciou no porto em 1991. Depoimento em 2010).

Zarifian (1999) destaca que o modelo de competência nasce de uma mudança profunda nas organizações do trabalho e nas relações sociais dentro da empresa, tem efeitos importantes sobre os conteúdos profissionais, mas seus efeitos são indiretos.

Observa-se no depoimento acima que há uma compreensão sobre as mudanças em curso e as necessidades de qualificação que os trabalhadores precisam suprir, as argumentações vão ao encontro do significado do termo competência “assumir a responsabilidade

de sua situação profissional e enfrentar todas as obrigações que se apresentam nessa situação e adotar por si mesmo as iniciativas que a ela correspondem”. (ZARIFIAN, 1999)

Entrevista realizada com representante de operador portuário (chefia média) com o objetivo de se verificar sua posição a cerca das relações com os trabalhadores avulsos. Obteve-se o seguinte depoimento:

Acho que isso essa coisa de querer manter a cultura do passado é um atraso. Esse pessoal acha que deve continuar ganhando o que ganhava. Eles não querem trabalhar. Vá perguntar para um armador se ele acha natural. Se você compara a produtividade dos trabalhadores antes da modernização com a de hoje você vê que quem não se adaptar está fora. Não podemos mais aceitar as coisas do passado. Tem que mudar. Os trabalhadores de antigamente não têm condições nenhuma de trabalhar hoje querendo ganhar o que ganhavam antes. É um absurdo. O Brasil não vai sair de onde está se tiver essa mentalidade (Depoimento de chefia média de um operador portuário. 2010).

O depoimento destaca a verificação de Castor e Weymer (2009) que identificou entre os integrantes (os armadores entre deles) da rede de relacionamentos da cadeia logística do porto, os operadores portuários e os trabalhadores avulsos como os mais citados quanto à essencialidade dos serviços relacionados a questões de ordem econômica. A relação entre operadores portuários e armadores se processa em ambiente de maximização de resultados, o que instala tensões identificadas no depoimento do entrevistado acima. A mudança que os trabalhadores precisam realizar, nesse ambiente de tensão é uma abstração, pois transfere ao trabalhador um esforço que implica esvaziar-se de sua própria experiência passada. Na mudança em curso, o marco de definição das competências é delimitado pelas empresas que operam no porto, são elas que as definem e nesse sentido é preciso verificar qual é o caminho a ser adotado considerando a especificidade do trabalhador avulso. Fica visível que a definição do caráter geral dos

conteúdos profissionais deve levar em conta de um lado a prescrição das tarefas a serem realizadas e de outro as competências expressas no “saber ser” e no “saber estar”, que se desenvolvem a partir de sua percepção sobre as características da transformação. A inexistência da convergência de interesses entre o capital e o trabalho inibe o avanço do modelo de competência.

4 CONCLUSÕES

Os resultados apontam que o modelo em vigor é percebido pelos trabalhadores, a partir das experiências vividas antes da modernização onde o modelo de governança lhes fornecia alto poder sobre o mercado de trabalho que controlavam e que, agora, num contexto onde novos atores privados colocam o foco na elevação da produtividade, guiados pela competitividade global, esterilizam suas ações. Verifica-se que o modelo de qualificação e competência, adotado pelas empresas no porto, se referem à utilização positiva dos aspectos subjetivos do trabalhador (experiência prática) sem considerar aspectos subjetivos do conceito de competência que estão subjacentes ao seu modo de lidar com a transformação e que estão presentes nos seus depoimentos. Não se tem evidência de que o “saber ser”, e “saber estar” tenha, na percepção dos trabalhadores, sua origem no posto de trabalho enriquecido uma vez que a transformação que se pretende dele não pressupõe identificação das competências alcançada através dos resultados e objetivos que se pretende alcançar na produção, como propõe a vertente funcionalista. Por essa razão fica fortalecida a cultura do trabalho passado que lhes dava segurança e estabilidade.

Essa verificação nos levou a identificar e analisar a dimensão social envolvida na questão da competência, de forma a verificar como os trabalhadores portuários têm vivenciado, na prática, o modelo de qualificação e competência que emerge do ambiente caracterizado por novas tecnologias e novos modelos de gestão. Constatou-se que se trata mais de uma posição defensiva, no sentido de preservar o emprego e seus ganhos face às condições antagônicas, que se apresentam nas relações com os representantes das empresas operadoras no porto de Santos. Nesse ponto, o desafio que está posto para os trabalhadores avulsos e

os operadores portuários do porto de Santos se encontra na construção de um modelo que estimule o inter-relacionamento de saberes diversos com as formas de conceber o trabalho descolado do trabalho passado, e que dão um novo sentido ao ofício. O inter-relacionamento deve eliminar o isolamento que reflete o propósito dos trabalhadores de centrarem-se em torno de si próprios.

A questão fundamental que está em jogo, é o tratamento dado para o termo competência na atual transformação, pois se tem que o essencial na competência é o domínio técnico das novas ferramentas o que é insuficiente, pois, a análise desenvolvida neste trabalho mostra que a competência, como possibilidade de transformar em habilidades e atitudes, tarefas que emergem de resultados e objetivos que se pretende alcançar na produção, depende em grande medida da maneira como cada grupo (os trabalhadores avulsos) é capaz de utilizar as novas ferramentas para fazer valer sua profissão (ZARIFIAN, 1999).

Finalmente, pode-se concluir que os conceitos de qualificação e competência trazem para a gestão portuária elementos favoráveis para uma abertura mais democrática do diálogo sobre as formas de capacitação, que devem fazer parte da agenda da relação capital-trabalho. É uma possibilidade para tornar as organizações que atuam no porto em organizações reativas, pois propõe que elas sejam capazes de reagir bem e rapidamente aos problemas que se manifestam e essa qualidade é essencial em contexto de instabilidade e incerteza. Segundo Zarifian (1995): “Reagir bem é agir de modo que o conhecimento se irradie para que a tomada de decisão e a ação sejam convergentes”.

Estruturar os encontros entre os atores do processo pela via da capacitação formal nos centros de treinamento é estimular a convergência das ações, é desenvolver o sentido de interdependência entre um elevado número de atores comprometidos com o sentido de sua profissão.

REFERÊNCIAS

COSTA, L. R. **A Crise do Fordismo e o Embate entre Qualificação e Competência: Conceitos que se Excluem ou que se Complementam?** Política & Trabalho Revista de Ciências Sociais n. 26 Abril - p. 127-142, 2007.

DIAS, C. C.; LOIOLA, E.. **Conflito, Cooperação e Aprendizado nos Complexos Agroindustriais: O Caso do Instituto Biofábrica de Cacau de Ilhéus** – Bahia. Enanpad, 2001.

KOBER, C. M. **Qualificação Profissional: Uma Tarefa de Sísifo**. Campinas. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 123, set./dez. 2004

MANFREDI, **Trabalho, Qualificação e Competência Profissional - das Dimensões Conceituais e Políticas**. Educ. Soc. v.19 n.64 Campinas set. 1998

MERTENS, Leonard. *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo, CINTERFOR - Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional, 1996.

NEVES, M. A.; LEITE, Márcia P. **Qualificação e Formação Profissional: um novo desafio**. In: LEITE, Márcia P.; NEVES, Magda de A. (Org.) Trabalho, Qualificação e Formação Profissional. São Paulo: Rio de Janeiro: ALAST, p. 9-18. 1998.

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

WEYMER, Alex. MACHADO, Clóvis L. da Silva. **Cooperação, Competição e Poder entre Organizações do Porto de Rio Grande-RS**. Bahia. Enanpad, 2006.

WEYMER, Alex. BELMIRO V. J. Castor. **As Estratégias de Contratação de Mão de Obra no Setor Portuário à Luz da Teoria da Agência**. REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 233-245, set./dez. 2009.

WEYMER, Alex. WEYMER Kelly Q. **A Metodologia da Análise de Redes na Pesquisa Organizacional: um estudo no setor portuário de Rio Grande/RS**. Revista Eletrônica de Gestão contemporânea, terceira edição. Ano 2.

ZARIFIAN, P. *El Modelo de Competencia y los Sistemas Productivos*. Montevideo: Cinterfor, 46 p. (Papeles de la Oficina Técnica, 8). 1999

ZARIFIAN, P. **Organização qualificante e modelos de competência: que razões, que aprendizagens?** Revista Europeia Formação Profissional N.º 5 Maio - Agosto 1995/II