

# **Repercussões da Lei de Modernização dos Portos nas condições e organização de trabalho dos estivadores do Porto de Fortaleza (Brasil-CE).**

Resultado de pesquisa finalizada.

GT 18- Reestruturação produtiva, trabalho e dominação social.

Autor(a): Tuany Maria Sousa Moura.

Mestranda no programa de Pós-graduação: Mestrado Acadêmico em Políticas Públicas e Sociedade (MAPPS); da Universidade Estadual do Ceará (UECE).

Co-autor: Prof. Dr. João Bosco Feitosa dos Santos.

Docente do programa de Pós-graduação: Mestrado Acadêmico em Políticas Públicas e Sociedade (MAPPS); da Universidade Estadual do Ceará (UECE).

## **Resumo**

No Brasil, a questão portuária passou a ganhar atenção em decorrência da política neoliberal do governo FHC (Fernando Henrique Cardoso) o qual reduziu as tarifas alfandegárias intensificando a balança de exportações/importações. Essa conjuntura sócio-econômica deu início, nos portos, a um processo de reestruturação produtiva, sobretudo, a partir da Lei dos Portos nº 8.630/93. O objetivo deste trabalho foi compreender de que forma essas mudanças, na organização e condições de trabalho, repercutiram nas práticas de trabalho cotidianas de uma categoria com determinações e histórico específicos, o trabalho avulso dos estivadores do porto de Fortaleza. Metodologicamente foram realizadas entrevistas com estivadores e representantes do OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra), observações sistemáticas no porto e visitas ao sindicato. Podemos concluir em relação às condições de trabalho que, por causa das condições de relativa autonomia e liberdades anteriores a aplicação da Lei, os estivadores sentem com mais vigor as mudanças estabelecidas pela reestruturação produtiva do que trabalhadores dos setores convencionais de trabalho.

**Palavras chaves:** reestruturação produtiva; organização e condições de trabalho; práticas de **trabalho**.

## **1. Introdução**

As mudanças no mundo do trabalho, provenientes das transformações econômicas estruturais, seguem de modo a complexificar e heterogeneizar a classe que vive do trabalho (Antunes, 1998). No processo de trabalho, vemos a emergência do sistema toyotista de produção. Como um aprimoramento do processo de racionalização na organização do trabalho, esse modelo de produção tem como objetivo a redução de custos ao máximo--a partir da revisão na cadeia de valor do produto—buscando eliminar operações que não agregam valor; além da intensificação do trabalho, inserção tecnológica, enxugamento da mão-de-obra, implantação da multifuncionalidade, do trabalho em equipe, dentre outros.

Considerando a implantação desse modelo de organização do trabalho nos complexos portuários, buscaremos acompanhar a trajetória das transformações no trabalho dos estivadores do Porto de Fortaleza (CE). A pergunta que nos instigou a realização da pesquisa e que buscamos responder no curso deste trabalho é: “De que forma a reestruturação produtiva modificou o cotidiano

de trabalho dos estivadores do Porto do Mucuripe? Quais as consequências da Lei de Modernização nas práticas de trabalho cotidianas?”

O trabalho portuário possui uma regulamentação especial, dada a sua natureza e a própria evolução histórica que o diferencia da maioria de ocupações regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), contudo, não se encontra à parte da constituição, ou seja, não é um trabalho informal, muito menos é um produto isolado da categoria desconsiderando o contexto histórico-econômico. Em relação a essas especificidades, encontramos elementos, tais como: a natureza do trabalho na estiva, a sua regulação em lei como trabalhador avulso, as condições de trabalho no porto e a ausência de um empregador direto que realize sobre ele um gerenciamento ou supervisão.

### **1.1. Apresentação dos sujeitos da pesquisa**

Os trabalhadores portuários avulsos realizam as funções relacionadas ao setor operacional nos portos, ou seja, são os responsáveis pelo transporte de cargas para o porto. A divisão deste trabalho também constitui a divisão das categorias desses trabalhadores, dessa forma temos: o estivador que opera a carga no porão das embarcações transportando-as para o cais; o portuário que coordena essa carga no cais auxiliando os estivadores; o conferente que sistematiza as quantidades da carga transportada para posterior somatório do ganho da equipe de trabalho; os arrumadores que dispõem da organização física da carga nos armazéns e, por fim, os vigias que cuidam da integridade dessas cargas.

Da mesma forma, cada categoria possui subdivisões, no caso da estiva, ela se subdivide em: contra mestre geral, contra mestre de porão ou auxiliar, contra mestre de peação, sinaleiro, estivador de porão, guincheiro, motorista, operador de empilhadeira e operador de pá mecânica. Essas subdivisões correspondem a tentativa de administração dentro da equipe de trabalho ou a uma atividade específica para a qual é necessária uma qualificação a mais, nesse caso, nota-se que tantas são as subdivisões quanto forem as tecnologias em equipamentos disponíveis no transporte de cargas do porto.

O ambiente de trabalho dos estivadores estudados é o Porto do Mucuripe que é classificado como um porto organizado (segundo a Lei 8630/93). O conceito de Porto Organizado compreende a descrição funcional de um porto qualquer, ou seja, uma estrutura que possibilite a movimentação e armazenagem de mercadorias. Ele pode ser concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operação portuária estão sob a jurisdição de uma Autoridade Portuária. Antes da Lei citada acima, essas operações eram realizadas pelas Cia. Docas, um monopólio de uma empresa a qual foi concedida a exploração das instalações portuárias do país. Contudo, esta mesma lei promoveu um processo de desestatização e desmembramento dos serviços portuários, foi quando surgiu a figura dos operadores portuários que assumiram essa função de carregamento e descarregamento dos navios. Essa separação resultou em configurações jurídicas diferentes com tarefas definidas: as operadoras são empresas que executam o setor operacional por meio da requisição dos trabalhadores avulsos ao OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra).

O OGMO foi uma inovação dessa Lei 8630/93, também conhecida como Lei de Modernização dos portos. A responsabilidade desse novo órgão foi a de assumir as funções que antes eram realizadas pelos sindicatos de cada categoria de trabalhadores avulsos, dentre elas: a) Organizar a escala e os turnos de trabalho dos estivadores sindicalizados; b) Fornecer os equipamentos de segurança ao trabalhador; c) Negociar o valor das taxas que seriam cobradas por cargas transportadas; d) Apurar e repassar os encargos sociais (INSS); e) Arrecadar dos operadores portuários os pagamentos pelos serviços prestados e repassá-los ao estivador. Neste contexto, foi determinada a criação de um OGMO em cada porto organizado do Brasil.

Todas essas determinações explicitadas, quais sejam: OGMO, Operador Portuário, Porto do Pecém, Sindicatos e estivadores, enquanto trabalhadores avulsos, constituem uma realidade em mutação, dada as diretrizes da referida Lei de Modernização que foi responsável por efetivar o movimento de reestruturação produtiva nos portos brasileiros. Portanto, nesse momento, reencontramos

o ponto em comum com as demais categorias de trabalhadores pertencentes ao mundo do trabalho, ou seja, o processo de metamorfose de sua organização, condições de trabalho, maneiras de ser, de se apresentar. Por conseguinte, foi na tentativa de analisar essas mudanças, no cotidiano, para uma categoria de trabalhadores específicos, os estivadores, que se instituiu o propósito deste estudo.

## **1.2. Metodologia**

Este estudo apresenta os resultados referentes a duas pesquisas qualitativas, realizadas nos anos de 2010 e 2011, que discutiram focos diferentes do mesmo objeto de estudo. A primeira retratou o conhecimento transmitido pela história oral dos estivadores (CARREGANDO HISTÓRIAS E DESCARREGANDO MEMÓRIAS; trabalho e vida dos estivadores do município de Fortaleza e Pecém). Já a segunda; intimamente relacionada com o tema deste trabalho, possui como título: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DOS PORTOS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES: ESTUDO COMPARATIVO ENTRE OS PORTOS DO MUCURIBE E DO PECÉM NO CEARÁ. A respeito do segundo projeto, a primeira fase da pesquisa de campo se constituiu de entrevistas com os sindicatos de cada categoria de trabalhadores portuários avulsos, com a equipe de segurança e saúde do trabalho do OGMO (Orgão Gestor de Mão de Obra), assim como gerentes deste órgão. Na segunda fase, foram realizadas filmagens das atividades de trabalho realizadas no porto, e, observações sistemáticas ao local. Além disso, foram realizadas mais 8 entrevistas com estivadores do Porto do Mucuripe em locais e situações diferentes. Apesar de utilizar o material das pesquisas citadas acima como fonte de estudos e informações, foram, sobretudo, as entrevistas realizadas que constituíram a base da pesquisa e da minha monografia, da qual este artigo se utilizou.

## **2. O Porto no contexto da reestruturação produtiva e do sistema Toyota de produção.**

A modernização do setor portuário, não apenas trouxe elementos da reestruturação produtiva e suas estratégias--criadas após a crise iniciada na década de 1970—a realidade de suas operações, como também tornou o modal marítimo um setor de destaque por inseri-lo nas táticas de redução de custos inspiradas no modelo de acumulação toyotista. Dessa maneira, para compreender as mudanças que atingiram o cotidiano portuário, bem como a justificativa econômica para a criação da Lei de Modernização 8630/93, precisamos explicar os elementos e estratégias da reestruturação produtiva e por que o setor portuário se tornou um setor de destaque nesse contexto.

As estratégias do modelo toyotista consistem na continuidade da racionalização capitalista no modo de produção, seguindo, portanto o mesmo objetivo fordismo/taylorismo; contudo, introduz elementos novos adaptáveis a situação da crise de demanda que se apresentava ao cenário capitalista. No seu processo de trabalho, valoriza o trabalho em equipe com uma multivariabilidade de funções ao passo da fragmentação parcelar do fordismo. No âmbito da relação contratual de trabalho, o toyotismo, no Japão, instituiu o emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas, cerca de 25% a 30% dos empregados (Antunes, 1999) em detrimento de um enxugamento estrutural e de mão de obra. Nessas mudanças, o setor portuário é importante porque compõe um elo da cadeia logística que altera o preço final dos produtos por meio de seus serviços e funções alfandegárias, por conseguinte, enquanto integra uma fase da circulação do produto ele não agrega valor, apenas custos. Dessa forma, tornar o setor mais produtivo por meio da competitividade entre portos significa uma redução de custos que proporcionará um aumento de receita as firmas que utilizam o transporte marítimo. Essa competitividade existe no porto porque, além de item responsável pelo fluxo das mercadorias, seu funcionamento e suas atividades geram riquezas. Dessa maneira, no núcleo dessa riqueza encontramos a operação portuária, ou seja, o serviço realizado pelo transporte do fluxo de cargas, que por sua vez, a partir da Lei de Modernização foi reorganizado sob as estratégias da

reestruturação produtiva disponíveis na atualidade, dentre elas, alguns dos princípios da organização toyotista explicada acima e as determinações decorrentes da busca de uma flexibilidade de acumulação.

A elaboração do projeto de Lei, que orientou as primeiras configurações do que viria a ser a lei dos portos, iniciou na mesma época em que o Brasil adotava a postura neoliberal. No campo político-econômico, essa foi a grande inovação do capital, para o contexto de reestruturação produtiva (Harvey, 2007). O neoliberalismo teve como principais implementadores o presidente norte-americano Ronald Reagan e a primeira ministra inglesa Margaret Thatcher. As medidas Keynesianas de regulação da economia e do trabalho pelo estado, implementadas no pós segunda guerra mundial, passaram a ser questionadas e as ideias liberais, através do neoliberalismo que propunha limites ao estado intervencionista, - passam a ser valorizadas e adotadas nos principais centros capitalistas do mundo (EUA e Europa). Para os teóricos neoliberais, o estado era o grande culpado pela crise que o mundo capitalista enfrentava.

No Brasil, essas inovações geradas pela reestruturação produtiva começam a ser implementadas no final dos anos de 1980 e principalmente na década de 1990 com os governos dos presidentes Collor e Fernando Henrique Cardoso. Dessa forma, o país promove uma abertura da economia e sua inserção, ainda que em condições desiguais, no mercado globalizado. Assim, a iniciativa privada, com a ajuda do poder do estado, expande sua participação em vários setores que anteriormente eram controlados com exclusividade, ou não, pelo governo (dentre eles o portuário) e facilita uma série de ações que buscam viabilizar o novo padrão de acumulação que insurgia no mundo capitalista ocidental.

Um dos principais instrumentos para exercer essa mudança é a legislação trabalhista, tal como ocorreu no setor portuário por meio da implantação da Lei 8630/93, que precisa tornar o mercado de trabalho mais flexível para as aspirações de adaptação da racionalização produtiva do capital. Contudo, é interessante observar que, mesmo antes do estado neoliberal, a estrutura das normas que regem o trabalho já exprimiam o controle que se fazia sobre as decisões relativas a mediação capital/trabalho e neste período atual, além da manutenção dessas “amarras” há ainda uma tendência a flexibilização e a desregulamentação.

Segundo Antunes (1998), o novo modelo de acumulação flexível complexificou, fragmentou e heterogeneizou ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho, através do desemprego estrutural, do subemprego, da flexibilização das relações de trabalho e normas regulamentadoras, dentre outros. Diante desse cenário, o sindicalismo com suas estruturas verticais encontra dificuldades de atuação e orientação seguindo uma tendência de deslocamento das aflições gerais da classe trabalhadora ao micro-cosmo da empresa, individualizando as relações capital-trabalho.

A partir do exposto, podemos concluir que, apesar de o trabalho portuário possuir características distintas do trabalho tradicional fabril, ele está inserido no mesmo contexto e sofre as transformações semelhantes. Diante desse fato, podemos dispor da literatura que trata sobre as transformações do mundo do trabalho no novo capitalismo, na compreensão dessa realidade que se apresenta.

### **3. O trabalho na estiva antes da lei 8630/93.**

O decreto Nº 24.447 de 22 de junho de 1934<sup>1</sup> tornou responsável os sindicatos de cada categoria de trabalhadores avulsos pela seleção, escala, pagamento, segurança do trabalho, repasse de benefícios e direitos trabalhistas, dentre outros. Portanto, a única forma de ser um trabalhador portuário avulso se dava por meio do sindicato, logo, todo trabalhador era sindicalizado-- alguns autores chamam esse sistema de *closed shop* (OLIVEIRA JR. Apud DIEGUEZ, 1994). A seleção de trabalhadores era feita substituindo o aposentado por seu filho ou membros masculinos da família, sendo, por isso, conhecido como um ofício que é passado de pai para filho.

A vaga na estiva era bastante disputada, conforme relatam os estivadores. Tratava-se de um trabalho atrativo porque, antes da Lei, não necessitava muita escolaridade e se trabalhasse com

frequência, ou seja, se o movimento de cargas no porto estivesse bom, o estivador poderia ganhar até 7000 reais por mês. Além disso, como trabalhador avulso, o estivador se considerava livre:

“Rapaz, eu acho que é um dos trabalho melhor que tem dos avulsos é esse de estivador, por que você só vai quando quer, você não aguenta abuso de ninguém. Por exemplo, eu to bebendo ali no bar ai tem 10 ternos (*equipe de trabalho*) pra vim trabalhar, ai se eu quiser vim eu venho, senão eu fico bebendo ali no bar. Ai no outro dia não tem ninguém ‘rapaz, você não foi trabalhar você vai ser punido’, só venho se quiser”. (Entrevista estivador José.)

Os ternos, nos quais o estivador se refere, são as equipes de trabalho formadas a partir do rodízio numérico dos trabalhadores cadastrados no sindicato. Cada trabalhador recebia um número que circulava na chamada<sup>2</sup> conforme a demanda dos navios. Logo, a quantidade de navios atracados no porto determinava a cadência do rodízio e a frequência com que cada estivador poderia trabalhar na semana. Ao chegar no seu número, o trabalhador tinha a opção de aceitar ou rejeitar o serviço sem qualquer tipo de penalidade, caso seu parecer fosse negativo. Caso aceitasse, tinha desde já o conhecimento sobre a tarefa e sua função dentro do grupo<sup>3</sup>. As subdivisões no grupo eram de: capataz, contramestre, guindasteiro, portaló e sinaleiro. Como capataz e contramestre o trabalhador ganha uma porcentagem a mais que a sua equipe de trabalho (o terno) na divisão da remuneração. Essa função também é revezada entre todos os estivadores.

A denominação de trabalhador portuário avulso foi definida desde a primeira legislação sobre Portos e significa uma regulação específica, diferente do termo avulso conhecido no mercado de trabalho afora do setor portuário. A partir do momento que o trabalhador é cadastrado no sindicato e recebe um número para o rodízio, ele está incluído na categoria de avulso, portanto, sobre a jurisdição de direitos e deveres escritos na CLT sobre a natureza do seu trabalho. Enquanto avulso, o trabalhador pode ficar até seis meses sem ir trabalhar; após esse período ele precisa apresentar uma justificativa para não perder o cadastro junto ao sindicato- entretanto, é preciso destacar que não é interesse da maioria dos estivadores permanecer por longo período sem trabalhar, principalmente, porque muitos não tem outra fonte de renda. Dificilmente o estivador perde seu cadastro, até casos de agressão, por exemplo, ele não perde o número da chamada, apenas sofre uma punição como afastamento de 15 a 20 dias. Além disso, ele também tem o direito a férias remuneradas, INSS e décimo terceiro salário semelhante aos trabalhadores de outros setores formais. Junto ao INSS, o estivador pode se aposentar por um período de tempo menor (com 25 anos), por causa da natureza do serviço (Perfil de Profissionalidade Previdenciário). Há também, em alguns portos, um adicional de risco e de insalubridade. Esses benefícios foram direitos conquistados pela categoria que lutaram durante anos para consegui-los.

A jornada de trabalho, regularizada no decreto de 1943, era de 12 horas (com duas horas para almoço), contudo, este mesmo decreto apresenta a possibilidade de o mesmo terno assumir dois ou três turnos dependendo das condições da carga e do navio. Na realidade do cotidiano, os trabalhadores faziam seus horários estimulados pela remuneração por produtividade:

“Ai nós fizemos uma lei aqui, por exemplo, o navio trazia 25 mil ton de arroz, ai tem quem pegasse o capataz pegava de capataz até descarregar a carga toda. Não era como era hoje, tinha que o capataz e o contramestre ficar direto até terminar. Ai eu peguei um navio ai de 20mil ton e passei 16 noites sem dormir em casa, todo dia a noite eu ia. -- Mas se o Sr quisesse não trabalhar, descansar, podia?- Podia, mas é porque a gente

ganhava bem, depois do trabalho feito a gente tinha uma boa remuneração”. (Depoimento do Estivador José).

A remuneração era calculada em cima de uma taxa por tonelada de carga transportada. Portanto, quanto maior a quantidade de carga transportada, proporcionalmente maior seria a remuneração. A vantagem, segundo os estivadores, dessa longa jornada era que eles podiam garantir uma boa remuneração sem serem pressionados pelo fator tempo. Além disso, dessa forma, eles poderiam permanecer em um “canto bom” e/ou trabalhando com uma “carga boa”. Os termos “canto bom” e “carga boa”<sup>14</sup> se referem às estratégias utilizadas no cotidiano dos estivadores para melhor ganho. Os estivadores sabem quais navios estão atracados no porto, bem como as cargas que eles trafegam. Dessa forma, procuram se informar se o seu número está perto de ser convocado. Logo, ele tem uma margem de manobra para escolher em que carga vai trabalhar. As jornadas maiores possibilitavam uma liberdade para usar o tempo da tarefa não só para trabalhar, mas para também para uma conversa, para um lanche, um descanso, para ensinar os mais novos e interagir com seus pares.

“(…) é como eu disse, o avulso ele é liberado! E no Pécem não, você é preso! É preso! Você tem que cumprir as normas tudinho, você tem que... e aqui no mucuripe não, você se deita onde você quiser, você trabalha, você come, você sai, é muito melhor!” (Entrevista com Estivador Joaquim. Atualmente trabalha no Porto do Pecém.)

Essa dimensão de liberdade encontrada no cotidiano do trabalhador avulso, antes da Lei de Modernização, é um sentimento de orgulho da categoria, a ideia de não ter patrão, ir trabalhar quando estivesse disposto, de realizar sua tarefa seguindo seu próprio ritmo, baseando-se, sobretudo, na sua experiência; são elementos recorrentes na fala dos entrevistados, mostrando que essa realidade é construída e compartilhada pela categoria. Contudo, essa liberdade tinha limites que se mostravam quando da incapacidade do estivador de administrar todos os riscos a que estavam submetidos, principalmente, aqueles que não estavam sujeitos a sua capacidade de intervenção. Tal é o caso da oscilação da quantidade de navios no porto.

“O problema é que o estivador (...)ele vem de uma mentalidade ‘ah, ganhei isso aqui hoje, posso gastar que amanhã eu vou ganhar mais’. Ta entendendo?T- É comum isso? É...são poucos os estivadores que hoje tem uma condição estável; na época que a gente poderia ganhar muito dinheiro, hoje não, porque hoje não tem como a gente ganhar muito dinheiro”. (Depoimento do Estivador Marcos).

Esse sistema de trabalho avulso, como relatam os depoimentos dos estivadores acima, é passível de momentos instáveis que ocorrem quando a quantidade de navios é reduzida por fatores externos. É interessante observar, nesse caso, como os riscos de mercado que somente a firma, por definição, deveria arcar, se tornam transferíveis aos seus trabalhadores sem prejuízo ou desgaste desta.

#### **4. O trabalho na estiva depois da lei 8630/93, seus novos elementos e conseqüências.**

A Lei 8630/93 introduziu mudanças a fim de tornar o setor portuário mais moderno para que pudesse acompanhar o movimento internacional de mudanças tecnológicas e organizacionais. Seu princípio foi a desestatização do setor, efetuando e impulsionando medidas tais como: as concessões às

---

empresas privadas, permitindo a privatização de terminais dentro do Porto Organizado ou seu arrendamento e incentivando a criação de portos privados no País. Apesar dessas questões acima não decidirem diretamente sobre a mão-de-obra, indiretamente elas influenciam bastante no cotidiano do estivador, como veremos a seguir. O outro sentido da mudança se fez com medidas que influenciasses diretamente sobre a mão de Obra, como é o caso da transferência dos atributos do sindicato para o OGMO- Órgão Gestor de Mão de obra.

#### 4.1. Relação OGMO e trabalhadores.

O OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra) é o novo administrador da mão de obra avulsa nos portos do Brasil. Em cada porto organizado foi criado um OGMO correspondente e é constituído por representantes dos Operadores portuários. Visto de forma superficial ele aparece somente como um substituto do sindicato na gestão da Mão-de-Obra, contudo, observamos por meio das entrevistas, que ele simbolicamente se apresenta como um elemento que busca a todo custo disciplinar o trabalho na estiva. Essa tentativa de disciplinar incomoda os estivadores, seja em relação aos equipamentos de segurança ou aos horários.

“Vocês sofrem algum tipo de punição? - Sofre muita, nós somos perseguidos aqui de todos os lados. (...) Por causa do OGMO, se você chegar atrasado, passou 10 minutos, 15 min o OGMO vai lá, risca seu nome você não ta escalado naquele trabalho e vc pode pegar de 15 a 20 dias de suspensão. P- Tem fiscal lá do OGMO? E- Tem, tem, tem fiscal lá em cima da gente direto. P- Sempre tem punição? E- Punição, o pessoal lá do OGMO, só tiram pra punir o trabalhador.” (Depoimento do Estivador Alexandre).

Essa perseguição que o estivador se refere não se trata somente do horário ou itens isolados, mas pode ser interpretada como uma disputa que se faz em torno da legitimidade de afirmar a forma correta de se fazer o trabalho; sob a tradição sindical, o antigo costume, e o confronto com outro rigor institucional que, por imposição de um novo gerenciamento e regulação, tenta conduzir a novos comportamentos. Junto a outros fatores, essas punições e a vigilância, limitam a noção de liberdade que os estivadores faziam da sua própria profissão ao confrontá-los com as condições objetivas atuais.

Essas condições objetivas são referentes às mudanças na realidade portuária pós-Lei que obrigam, impõe, em certa medida, uma nova conduta do trabalhador para manter ou recuperar seu padrão de vida. Nesse sentido, novas estratégias surgem e determinadas dimensões como o tempo, a remuneração e a oportunidade de trabalho, em conjunto, passam a adquirir uma importância maior em relação ao passado.

Primeiramente a Lei 9.719/98 estabeleceu uma mudança na jornada de trabalho para 6 horas com descanso de 11 horas para cada estivador assumir outro terno. Os turnos são divididos em :7 às 13hs, 13 às 19hs, 19 às 02hs e 02hs às 7hs. Nessa nova organização, o estivador capataz não pode, como antes, prosseguir no mesmo terno durante os turnos. Além disso, a progressiva modernização reduziu o número de estivadores necessários às tarefas. Posto isso, podemos avaliar que, com a quantidade de homens por terno (equipe) reduzida, o rodízio demora a circular e diminui a possibilidade do estivador retirar a sua remuneração. Em outras palavras, essa situação comprimiu a possibilidade de ganho do estivador. Na sua visão, ele deve produzir em 6 horas, em termos de remuneração, o que ele fazia em 12hs; com o agravante da possibilidade de não ser convocado novamente em curto espaço de tempo. Ou ainda perder “canto bom”, como relata esse estivador, quando fala sobre a mudança:

“Preferia, porque antes podia ganhar mais dinheiro. Hoje a gente só trabalha 12hs se faltar alguém pra trabalhar, aqui ainda falta gente. A gente trabalha 6 hs e aquele período vai dar até 1h da manhã, por exemplo, eu trabalho de 7hs da manhã a 13hs da tarde, eu não posso trabalhar mais de 7hs da noite, só se for de uma hora da manhã. (...) Folga 12, né?—Folga 12. Mas na falta de gente, a gente pode trabalhar, entendeu? Só que nesse período de 12horas você perde canto bom. Às vezes vc deixa de ganhar 200, 300 pra ganhar 100. É muito difícil, mas acontece isso, aconteceu muito comigo já”. (Depoimento do Estivador Evandro).

Portanto, o rodízio tenta a diminuir sua cadência, o que pode ser agravado pela quantidade de navios que atracam no Porto.

Atualmente a remuneração na estiva foi reduzida por dois fatores: a redução no numero de cargas e no valor de ganho por carga.

Sabemos que a mesma Lei que promove discursos de modernização no Porto do Mucuripe, também foi responsável pela queda na quantidade de navios contêineres, os mais rendáveis do ponto de vista da produtividade. A principal causa da queda na movimentação de contêiner no porto, decorrente da Lei 8630, é a permissão desta a respeito da construção de Instalações Portuárias de uso Privativo<sup>5</sup> no país. Dessa forma, foi investida na região do Pecém, a construção de um Porto privativo dotado de equipamentos modernos e um regime de trabalho sem nenhuma semelhança com o dos Portos Organizados. Com tarifas mais atraentes decorrente de uma concorrência maior entre as operadoras portuárias, o Porto do Pecém, pouco tempo depois da sua construção, se tornou mais atrativo para esse tipo de embarcação do que o Mucuripe.

Segundo investidores e empresários do ramo portuário<sup>6</sup>, o Porto do Pecém, suplantou a maior dificuldade existente hoje na redução dos custos operacionais que é a questão Mão-de-obra. Nesse porto existem várias operadoras portuárias que contratam conforme a regime da CLT, ou seja, contratos por tempo indeterminado, regime diferente da regulamentação do trabalhador avulso do Mucuripe. Como cada firma tem sua independência administrativa, para uma mesma função existem remunerações, regimes e jornadas de trabalho que variam dentro do mesmo porto dependendo da empresa. Além disso, o que destaca o Porto do Pecém em relação ao Mucuripe é o maior controle que o primeiro exerce nos seus trabalhadores portuários. Aonde, nesse ponto, o trabalhador portuário é alheio ao controle sob seu sistema de trabalho, seu ritmo e seu tempo-fora-do trabalho.

O Porto do Pecém mais competitivo reduz a quantidade de navios contêineres que aportam no Mucuripe, ou que aportariam caso ele não existisse. Essa redução na quantidade de navios no Mucuripe, conseqüentemente, contribui para a redução na remuneração do estivador, porque reduz as oportunidades de trabalho.

## 5. Considerações finais

Vimos que a reestruturação produtiva nos portos que impulsionou a criação da Lei 8630/93, foi, por um lado, o resultado de um movimento maior de transnacionalização capitalista na era da acumulação flexível, como também sofreu influências desse modo de organização do trabalho que expandia-se em diversos setores produtivos. No que se refere aos Portos, constatamos que seu papel, sobretudo, após a segunda guerra mundial foi assumindo uma dimensão cada vez mais mercadológica nesse movimento de importação e exportação que define sua existência. Como item importante na circulação de mercadorias, os terminais portuários foram envolvidos no processo de redução de custos e influenciados pela racionalização no sistema produtivo no interior de seu funcionamento onde foram adotadas as estratégias do sistema toyotista. Dessa forma, a Lei procurou seguir as diretrizes do sistema

toyota, comuns também a outros modelos de produção, ou seja, a combinação entre intensificação do trabalho e incremento tecnológico. No plano político-ideológico o contexto de criação desse movimento de modernização portuária teve suas primeiras iniciativas no Plano de Desestatização do Governo Sarney, mais ainda no governo Collor de conhecido direcionamento neoliberal.

Analisando o modelo de acumulação flexível como uma continuidade da racionalização capitalista, observamos que, algumas estratégias organizacionais existiam nos portos antes da estruturação desse sistema, contudo, somente no contexto atual, ela tomou os rumos do propósito para qual foi pensada. A natureza do trabalho do estivador se apresentou durante anos como um trabalho de difícil controle sobre as atividades cotidianas, diferente, por exemplo, do trabalho fabril na qual uma esteira ditaria o ritmo da produção. Assim, no caso portuário, foi criado um sistema de remuneração por produtividade. Contudo, até a modificação da jornada através da lei, os estivadores conseguiam ressignificar esse sistema de produção a “seu favor” por causa das longas jornadas, o que garantia, de certa forma, uma boa remuneração.

Observamos que por causa das condições de relativa autonomia e liberdades anteriores à aplicação da Lei, as mudanças estabelecidas pela reestruturação produtiva, repercutem com mais intensidade para os estivadores do que trabalhadores dos setores convencionais de trabalho. Seu cotidiano simplesmente não mudou somente o nome daqueles que lhe intermediam o trabalho—como se tivesse ocorrido uma simples transferência de atividades—mas está em curso, sobretudo, a mudança dos parâmetros valorativos no campo portuário e, com isso, a autonomia legítima que detinha o estivador antes da Lei.

### Referencias bibliográficas

Antunes, R. L. C. (1998). Adeus ao trabalho?: ensaio sobre metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho . 5. ed. Sao Paulo: Cortez.

Antunes, R. L. C. (1999) **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.

Brasil. (1993). Lei no 8630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instituições portuárias e das outras providências. *Diário Oficial da União*, DF, PP.2351.

Dieguéz, C. R. M. A. (2007). 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 de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Acesso em: 10 de julho de 2011. Disponível em: [ <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-31082007-101311/pt-br.php>]

Gibertoni. C. A. C. (s.f.). A Lei de Modernização dos Portos. Acesso em: 25 de janeiro de 2011. Disponível em: [ [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1959](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1959)]

Harvey, D. (2007). Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo, Ed. Loyola.

SEMINARIO INTERNACIONAL O FUTURO DOS PORTOS NO BRASIL (1999); Salvador; 1999. Anais ... Salvador: FIEB.

## Notas de rodapé

---

<sup>1</sup> Disponível em::>> <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24447-22-junho-1934-501773-norma-pe.html><< Acesso em:

<sup>2</sup> A chamada era a forma de convocação oficial para o trabalho onde eram informados os números dos estivadores escalados, a carga e as subdivisões.

<sup>3</sup> O registro da decisão era feito através de sua assinatura na chamada.

<sup>4</sup> Para os estivadores existem uma hierarquia entre as cargas, existindo cargas com menor remuneração e mais esforço, como a sacaria (“carga ruim”) e; cargas com melhor remuneração e menos esforço físico, como o contêiner (“carga boa”).

<sup>5</sup> Segundo Gibertoni (artigo), baseado nos artigos (art 1º, § 1º, V da Lei 8630/93), as instalações portuárias de uso privativo podem estar dentro ou fora dos Portos Organizados. No caso do Pecém, encontra-se fora. Nesse caso, possui toda uma configuração jurídica que lhe caracteriza com menos regulamentações e fiscalizações contribuindo para um ônus menor.

<sup>6</sup> SEMINARIO INTERNACIONAL O FUTURO DOS PORTOS NO BRASIL; Salvador; 1999. **Anais ...** Salvador: FIEB, 1999.