ALEXANDRE PACHECO RATH

**A cultura da estiva no Porto de Santos:
análise comparativa de duas gerações de trabalhadores**

Versão original

Dissertação apresentada à Escola de Artes,
Ciências e Humanidades da Universidade de
São Paulo para obtenção do título de Mestre
em Filosofia, do Programa de Pós-graduação
em Estudos Culturais

Área de Concentração: Cultura, Política e
Identidades

Orientadora: Profa. Dra. Valéria Barbosa de
Magalhães

São Paulo
2015

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

CATALOGAÇÃO-NA-PUBLICAÇÃO

(Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades. Biblioteca)

Raith, Alexandre Pacheco

A cultura da estiva no Porto de Santos : análise comparativa de duas gerações de trabalhadores / Alexandre Pacheco Raith ; orientadora, Valéria Barbosa de Magalhães. – São Paulo, 2015
168 f. : il

Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Programa de Pós-Graduação em Estudos Culturais, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo
Versão original

1. Estivadores - Aspectos sociais - Santos (SP). 2. História oral. 3. Condições de trabalho. 4. Portos - Santos (SP). 5. Modernização. 6. Lei de Modernização dos Portos 8630/93. I. Magalhães, Valéria Barbosa de, orient. II. Título

CDD 22.ed. – 331.70243871

RAITH, Alexandre Pacheco

A cultura da estiva no Porto de Santos: análise comparativa de duas gerações de trabalhadores

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Filosofia, do Programa de Pós-graduação em Estudos Culturais

Área de Concentração: Cultura, Política e Identidades

Aprovado em: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____	Instituição: _____
Julgamento: _____	Assinatura: _____

Prof. Dr. _____	Instituição: _____
Julgamento: _____	Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a todos os estivadores do Porto de Santos, inclusive aqueles que não participaram desta pesquisa, mas que me contaram as suas histórias quando estive no sindicato ou na Associação dos Aposentados da Estiva.

Agradeço imensamente e, sobretudo, aos seis estivadores que relataram as suas vidas profissionais e pessoais para que eu pudesse compor esta pesquisa. Obrigado José, Reginaldo, Marcos, Zózimo, Reinaldo e Edson.

Ao gerente operacional do OGMO por me conceder a entrevista e por fornecer dados que aprimoraram esta dissertação. Agradeço ao diretor do Sindicato dos Estivadores de Santos por me abrir as portas na Associação dos Aposentados. Sem essa ajuda ficaria mais difícil o caminho.

À Prof^a. Valéria Barbosa de Magalhães, que se tornou minha orientadora após fazer parte da banca de qualificação. Obrigado pela maestria em conduzir essa pesquisa. Agradeço também à Prof^a. Vivian Urquidi pela orientação na primeira parte da elaboração dessa dissertação.

Ao Prof. Leonardo Gomes Mello e Silva pelos conselhos na banca de qualificação, pela atenção de sempre ao longo dessa pesquisa e pelo estágio no Programa de Aperfeiçoamento de Ensino.

À Prof^a. Mônica Arroyo pelas enriquecedoras aulas e pelos artigos sugeridos. Ao Prof. José Carlos Sebe pela introdução à teoria da história oral e pelas sugestões de livros. Aos colegas das disciplinas cursadas que se envolveram de alguma forma nesta pesquisa ao me darem conselhos e sugerirem autores.

Agradeço, ainda, aos professores da Unicamp Claudio Batalha e Fernando Teixeira da Silva, cujos conselhos mudaram o rumo dessa pesquisa.

Agradeço a minha família por entender os momentos de ausência e por me dar suporte nas horas mais difíceis.

A Rafael Freitas Ocanha por me ensinar o valor da academia e do conhecimento. Obrigado pelas horas de conversa repletas de saber.

Por fim, agradeço à Capes pela bolsa de estudo que possibilitou a realização desta pesquisa.

*“Tenho orgulho de ser estivador
Eu voltaria no tempo de novo, fazia tudo de novo
Tudo de novo
Não me arrependo de nada
Nada, nada, nada”
Marcos, estivador*

*“Olha, pra falar bem a verdade
até hoje eu ainda me orgulho de dizer assim
me orgulho de dizer que sou estivador”
José, estivador*

*“Todo mundo tinha orgulho de ser estivador
Fazia questão de falar pra todo mundo que era estivador
Estivador tem maior orgulho
Olha, eu sou estivador, pronto e acabou”
Reginaldo, estivador*

*“Há eu tenho, foi a salvação
Eu ia correr pra onde?”
Zózimo, estivador*

*“Conquistas, suor, tudo
Tudo o que tenho hoje aqui
Isso tudo foi tirado do fruto do meu trabalho de lá
Então tem que ser orgulhoso de fazer o que faz”
Edson, estivador*

*“Todos nós mais novos que teve a influência de seus pais
sente um grande amor pela estiva
Eu pelo menos sinto
Eu acho que hoje não tem trabalho melhor no mundo do que ser estivador”
Reinaldo, estivador*

RESUMO

RAITH, Alexandre Pacheco. **A cultura da estiva no Porto de Santos: análise comparativa de duas gerações de trabalhadores**. 2015. 168 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia). Escola de Ciências, Artes e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Versão original.

Este projeto objetiva discutir as experiências na estiva de duas gerações de trabalhadores do Porto de Santos, localizado no litoral sul do Estado de São Paulo, a partir das mudanças na cultura e na organização do trabalho decorrentes da introdução dos contêineres, na década de 1960, e da promulgação da Lei de Modernização dos Portos, em 1993. O trabalho pretende analisar este processo por meio de uma investigação empírica com pais e filhos estivadores, a fim de identificar as diferentes percepções das mudanças no setor portuário. O objetivo é o de descrever como cada geração vivenciou as transformações impostas pelo novo cenário de produção e de que forma realizou-se o processo de herança e de transmissão da cultura da estiva. Por meio de um estudo empírico com estivadores de duas gerações espera-se identificar as diferentes práticas vividas no âmbito do trabalho e na esfera social. A história oral é o principal aporte metodológico para captar a experiência e buscar a memória dos estivadores. Desta forma, a pesquisa debate sobre a herança da cultura da estiva entre pais e filhos e as permanências e as rupturas na transmissão geracional.

Palavras-chave: Porto de Santos. Estiva. Containerização. Lei de Modernização dos Portos. Geração. História oral.

ABSTRACT

RAITH, Alexandre Pacheco. **The culture of stevedoring at the Port of Santos: comparative analysis of two generations of workers**. 2015. 168 f. Dissertation (Master of Philosophy). School of Arts, Sciences and Humanities, University of São Paulo, São Paulo, 2015. Original version.

This project discusses the work experiences of two generations of stevedoring workers at the Port of Santos, located on the southern coast of São Paulo. We consider the changes in the culture and the organization of work due to the introduction of containers, in the 1960s, and the creation of the Port Modernization Law in 1993. The study aims to examine this process through an empirical research with parents and sons, all stevedores, in order to identify the different perceptions of the changes occurred in the port sector with the 1993's Law. The objective is to describe how each generation has experienced the changes imposed by the new production scenario and how the process of inheritance and transmission of the culture of stowage works. Considering this empirical study of two generations of stevedores we expect to identify different experiences in the work of stevedoring and in the social sphere. Oral history is the main methodological approach to capture the experiences and to register the memory of the stevedores. This research debates the heritage of culture stowage and the permanence and ruptures in the generational succession.

Keywords: Port of Santos. Stowage. Containerization. Port Modernization Law. Generation. Oral history.

LISTA DE FOTOS

Foto 1 –	Ancoradouro formado de trapiches, em 1865.....	34
Foto 2 –	Desembarque de mercadorias dos navios para os vagões, em 1877.....	36
Foto 3 –	Embarque de sacas de café no início do século XX.....	37
Foto 4 –	Navio transporta lote de contêineres.....	42
Foto 5 –	Estivadores na época do trabalho manual, em 1970.....	53
Foto 6 –	Maior navio de contêineres do mundo (16 mil unidades).....	53
Foto 7 –	Vista terrestre do Tecon, de 596 mil m ²	54
Foto 8 –	Estivadores na parede fazendo fé, em 1970.....	72
Foto 9 –	Hospital Internacional dos Estivadores de Santos.....	98
Foto 10 –	Conjunto Habitacional Humberto de Alencar Castelo Branco.....	100
Foto 11 –	Passeata da greve contra aprovação da Lei de Modernização dos Portos.....	116
Foto 12 –	Portuários e população se unem contra demissão de 5 mil trabalhadores.....	117
Foto 13 –	Estivadores montam barreiras de fogo na porta da Cosipa.....	119
Foto 14 –	Polícia prende mais de 50 estivadores após protesto.....	121
Foto 15 –	Presidente do sindicato discursa contra escala rotativa empregada pelo OGMO.....	122

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Movimentação de contêineres no Porto de Santos (1965-2010).....	43
-------------	---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Consequência socioeconômica da containerização.....	45
Tabela 2 –	Número de trabalhadores da Codesp 1990/1999.....	87
Tabela 3 –	Remuneração 1990/1999 (Dez) – Avulso de bordo.....	88

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Charge de A Tribuna ironiza a invasão de contêineres.....	55
--	----

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 – Relação dos portos organizados brasileiros.....	59
Mapa 2 – Relação dos terminais de uso privado.....	60

LISTA DE SIGLAS

ABRATEC	Associação Brasileira dos Terminais de Contêineres
ANTAQ	Agência Nacional dos Transportes Aquaviários
BNH	Banco Nacional da Habitação
CAP	Conselho da Autoridade Portuária
CBC	Câmara Brasileira de Contêineres, Transporte Ferroviário e Multimodal
CDS	Companhia Docas de Santos
CES	Centro dos Estivadores de Santos
CODESP	Companhia Docas do Estado de São Paulo
COSIPA	Companhia Siderúrgica Paulista
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DNPVN	Departamento Nacional de Portos e Vias Navegáveis
DTM	Delegacias de Trabalho Marítimo
IGHIES	Instituto Gestor do Hospital Internacional dos Estivadores de Santos
INIJUD	Instituto Internacional para Desenvolvimento da Juventude
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
PDZ	Plano de Desenvolvimento e Zoneamento
PROAPS	Programa de Arrendamento e Parcerias no Porto de Santos
STF	Superior Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. AS TRANSFORMAÇÕES NO SETOR PORTUÁRIO SANTISTA.....	32
1.1 Um breve histórico da origem do Porto de Santos.....	34
1.2 A chegada dos contêineres.....	38
1.3 A Lei de Modernização dos Portos.....	56
2. OS IMPACTOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO: MUDANÇAS NA CULTURA DO TRABALHO DA ESTIVA E DESEMPREGO.....	64
2.1 O rompimento da cultura do trabalho portuário e da autonomia de classe.....	65
2.2 Maior produtividade, menos emprego, menor salário.....	87
2.3 A ruína de um patrimônio.....	95
3. AS PERMANÊNCIAS E AS RUPTURAS DE DUAS GERAÇÕES DE TRABALHADORES FRENTE À MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS.....	103
3.1 O movimento sindical da estiva santista frente à modernização dos portos.....	104
3.2 Transmissão da cultura da estiva: permanências e rupturas entre duas gerações.....	124
3.2.1 A trajetória familiar de Edson.....	128
3.3 Outra trajetória familiar: a história de Reinaldo.....	140
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	152
REFERÊNCIAS.....	157

Introdução

Inaugurado em fevereiro de 1892, após longos séculos durante os quais era apenas um ancoradouro formado por trapiches, o Porto de Santos, localizado no litoral sul do Estado de São Paulo, foi o primeiro complexo portuário organizado¹ do Brasil. A construção iniciou-se em 1531, durante a expedição portuguesa de Martim Afonso de Souza, para servir como apoio das relações comerciais entre o litoral e o planalto (GITAHY, 1992).

Entre os séculos XVI e XVII, o ancoradouro começou a ganhar mais importância com a decisão de Portugal de investir na cultura canavieira no Brasil e por embarcar a produção de ouro das cidades mineiras (HUGON, 1973). O fim do Pacto Colonial, em 1808, impulsionou ainda mais a circulação de mercadorias, capital e pessoas em território nacional graças ao Decreto de Abertura dos Portos às Nações Amigas, que permitiu o comércio direto de produtos brasileiros com outros países (OLIVEIRA; RICÚPERO, 2007).

Com a inauguração em 1857 da São Paulo Railway, via ferroviária que conectava a Baixada Santista ao Planalto, o porto santista tornou-se a principal saída da produção cafeeira para o exterior e, também, de entrada de maciça imigração. Motivos que exigiram a modernização da infraestrutura portuária (GITAHY, 1992).

A reforma veio por meio de concorrência pública, vencida em 1888 pela concessionária Gaffrée Guinle & Cia., que se tornou Companhia Docas de Santos (CDS) e recebeu a autorização de construir e explorar o porto por 90 anos. A necessidade de desenvolver o complexo portuário, tanto santista quanto nacional, demandou inovações operacionais e institucionais. Nesta pesquisa, analisaremos duas delas: a introdução da containerização² na década de 1960 e a promulgação da Lei de Modernização dos Portos em 1993.

Era o ano de 1965, quando a companhia americana de navegação Moore McCormack Lines atracou no Porto de Santos com dois contêineres a bordo do

¹ O porto organizado deve ser construído e explorado pela União, ou operar sob regime de concessão; sua operação está sujeita a uma Autoridade Portuária, e o administrador do porto se relaciona com os usuários através da prestação de serviços públicos mediante pagamento de tarifa (SECRETARIA DOS PORTOS, 2014).

² Nome do sistema de coleta, transporte e acondicionamento de produtos que são alocados e conduzidos em contêineres.

navio Mormacdawn. A ocasião registrou os primeiros testes para a introdução na América do Sul da containerização (NOVO MILÊNIO, 2014), um novo tipo de dispositivo para o embarque e o desembarque de carga que marcou uma etapa de transformações operacionais no setor portuário brasileiro.

Vista como necessária para cumprir as exigências de uma nova realidade econômica mundial, a utilização de contêineres objetivava acelerar a movimentação na entrada e saída de mercadorias. Isto é, pretendia potencializar a logística das cargas que circulavam pelo porto, para aumentar a produtividade e a competitividade. Ao mesmo tempo que modificava a esfera da produção, as relações sociais e a organização do trabalho dos estivadores, que são os responsáveis por embarcar e desembarcar os produtos no convés ou no porão dos navios.

Já em 1993, o sistema portuário brasileiro passou por outra transformação com a promulgação da Lei de Modernização dos Portos pelo então presidente Itamar Franco. A Lei 8.630 pretendia modernizar os portos brasileiros através de concessões, privatizações e alterações no mercado de trabalho da estiva. Além de receber o direito de operar mercadorias em seus terminais privativos, empresas privadas começaram a controlar a contratação de estivadores, antes intermediada pelo sindicato. Para isso, o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) foi criado para assumir a função de capacitar e fornecer mão de obra às operadoras.

No entanto, antes da Lei 8.630/93, vigorava no setor portuário o sistema de *closed shop*, aquele em que a contratação de mão de obra era controlada diretamente pelo sindicato, a principal referência social na vida dos estivadores que, até então, eram chamados de operários sem patrões por serem trabalhadores avulsos.

A condição de trabalhador avulso assegurava-lhe o controle sobre o mercado de trabalho e reforçava o sentido de pertencimento frente à administração portuária. Esse sistema lhes fornecia os significados que moldavam suas ações no enfrentamento das contingências e estruturava as formas simbólicas que orientavam as percepções sobre sua existência. Essas formas se reproduziram em função dos diferentes eventos históricos que enfrentaram, e a compreensão sobre a maneira como lidam com a transformação em movimento torna a investigação de sua experiência um imperativo (GOMES, 2008, p. 02).

O conceito de trabalhador avulso está descrito na Portaria Ministerial 3.107, de 07 de abril de 1971. “Todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos de natureza trabalhista exercidos por intermédio da respectiva entidade de classe” (O ESTIVADOR, 1980, p. 27)³. A qualificação de avulso refere-se a diversas categorias portuárias: estivadores, consertadores, conferentes, vigias, amarradores, trabalhadores de bloco, capatazia, arrumadores e ensacadores.

A origem da prestação de serviço existe desde a utilização da navegação para a movimentação de mercadorias, que antes era exercida pela tripulação do navio. A atividade tornou-se organizada a partir do Decreto 1.746, de 13 de outubro 1869, de Dom Pedro II, que autorizou a construção de docas e armazéns para carga e descarga mediante concessão e exploração dos portos (O ESTIVADOR, 1980).

Porém, a substituição das navegações à vela pelos barcos a vapor causou a redução da tripulação e a demissão dos marítimos, que se viram obrigados a fazer trabalhos temporários no cais, quando a equipe a bordo era insuficiente. Ao perceber as vantagens econômicas de pagar os desempregados de forma avulsa, os armadores optaram por este tipo de contratação. Indignada com a falta de regulamentação, que dava brechas para abusos, e as péssimas condições de trabalho, a categoria se organizou para formar associações, apesar das pressões políticas e perseguições policiais. A primeira entidade de classe surgiu em Pernambuco, em 1891, seguido pelo Rio de Janeiro, em 1903. A regulamentação dos serviços da estiva entrou em vigor somente em 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (O ESTIVADOR, 1980).

Compreende-se, portanto, que o processo de containerização e a Lei de Modernização dos Portos confrontaram os costumes dos trabalhadores da estiva, que sentiram o impacto da reestruturação do setor, cujos resultados foram a automatização das atividades, a queda na oferta de vagas e o enfraquecimento da força sindical.

A modernização do sistema portuário, seja pela introdução de contêineres ou pela regulamentação de uma nova lei, caracterizou-se como um processo decorrente da mundialização do capital, que aumentou as exigências no mercado de

³ Todas as informações desta pesquisa referentes a matérias publicadas na imprensa ou em revistas sindicais são resultado do levantamento de campo realizado no acervo de jornais da região e do Sindicato dos Estivadores de Santos.

trabalho em razão da demanda por mais produtividade. Além disso, as políticas estatais determinadas em prol do capital financeiro internacional resultariam na perda da centralidade da categoria trabalho (CHESNAIS, 1996).

Já segundo Thierry Baudouin (1999), a intensificação da competitividade entre países e empresas, o crescimento das trocas comerciais e a mobilidade do capital consequentes da consolidação do processo de mundialização da economia tornaram as cidades-portuárias protagonistas da globalização.

Alguns números podem evidenciar a afirmação de Chesnais (1996). Em 1975, portuários, estivadores e outros profissionais avulsos somavam, no Porto de Santos, 27 mil empregados. Em 1990, após o processo de containerização, o número havia caído para cerca de dois mil. Em 2001, já em tempos de modernização dos portos, eram apenas 1.300 empregados (VILAS BOAS, 2005).

Diante dos dados apresentados, podemos concluir que:

Tais números inserem-se em um contexto mundial de mudanças, entre as quais destacam-se a crescente privatização da faixa primária dos portos aliada a investimentos na incorporação de tecnologia do trabalho e redução de mão de obra. Isso tem ocorrido em portos de todo o mundo, não apenas a partir da última década, sendo que nela foram acentuadas as mudanças já iniciadas (VIDAL; GONÇALVES, 2004, p. 10).

Impostas pelas novas conjunturas políticas e econômicas, tais transformações levam a algumas questões. Como os estivadores santistas, que já exerciam tal função antes da chegada dos contêineres e da promulgação da Lei, experimentaram estas mudanças no mercado de trabalho? De que forma os trabalhadores sentiram a introdução das máquinas? Mudaram os costumes dentro do espaço porto? Sentiram-se menos orgulhosos de sua profissão? Menos protegidos pelo sindicato? Ameaçados pelo possível desemprego? O sindicato teria a mesma força nos movimentos grevistas? Como seria ter a partir de agora um órgão regulador como padrão?

E os estivadores mais jovens que começaram a trabalhar na estiva depois de tais transformações? Eles se adaptaram e aceitaram sem confronto a nova reestruturação? São eles sindicalizados? Acreditam que as mudanças foram para melhor ou pior? A exigência de mais qualificação teria resultado em benefícios como

melhores salários e condições de trabalho? Eles teriam consciência da atuação e da luta sindical dos mais velhos?

Para responder a estas questões, esta pesquisa analisa os estivadores santistas por meio da comparação de duas gerações de estivadores. A primeira, que começou a trabalhar na estiva antes do processo de containerização e da promulgação da Lei de Modernização dos Portos, e a segunda, que entrou para a estiva depois de tais transformações.

Os trabalhadores responsáveis pelo embarque e desembarque de cargas foram eleitos, dentro da classe portuária, como objeto de estudo desta dissertação porque a primeira geração desta categoria caracteriza-se pela intensa atuação sindical durante o processo de modernização dos portos. O que nos fornece parâmetros para analisar a transmissão desta cultura profissional e política para a segunda geração. Nesta pesquisa, a primeira geração está representada pelos estivadores já aposentados, enquanto a segunda corresponde aos seus filhos, que ainda estão na ativa.

Descrição do trabalho portuário

O mercado de trabalho portuário era controlado por trabalhadores organizados em sindicatos, e a contratação era marcada pela condição política sindical e por uma rede de relações de parentesco ou amizade (LAUTIER; PEREIRA, 1994). A própria CDS, antiga administradora do porto, priorizava os filhos, parentes ou amigos de portuários. Essa era uma forma de tentar amenizar os conflitos que, ao mesmo tempo, serviam de transmissor da cultura da estiva entre laços de parentesco e de gerações a gerações (SILVA, 1995).

Isto é, a propagação a familiares das atividades cotidianas praticadas pelos estivadores em seu ambiente de trabalho era estimulada pelo modelo de contratação, pela administradora portuária e, também, pelo Decreto 30.078, de 1951, que estabelecia a reserva de 50% das vagas aos filhos dos trabalhadores sindicalizados (O ESTIVADOR, 1980).

No entanto, depois do processo de modernização, o OGMO substituiu as funções do sindicato de controlar a contratação de mão de obra avulsa (sem vínculo empregatício com uma armadora ou terminal). Essa nova gestão impactou na

cultura do trabalho portuário. Os estivadores, por exemplo, eram escolhidos pelo sistema de parede, isto é, os mestres (chefes) selecionavam os candidatos (que ficavam em pé no cais do porto) para compor o terno (equipe) de acordo com as relações pessoais.

Chefe e subordinados articulavam suas ações no interior de uma cultura onde autonomia, permanência, hierarquia, pertenciam a um único sistema de relações que não era comandado pelas formas produtivas capitalistas (planejamento, operação, controle), o que lhes dava a singularidade de grupo que veio a ser chamado de “empregados sem patrões” (GOMES, 2008, p. 01, grifo do autor).

Com a criação do órgão gestor, os trabalhadores avulsos passaram a ser chamados por uma lista rotativa, por ordem numérica, modificando os valores profissionais da estiva. Portanto, a Lei de Modernização dos Portos, de 1993, interferiu nos valores tradicionais desta categoria, que teve que se reconfigurar dentro do mercado de trabalho, sendo esta a importância de se pesquisar duas gerações de trabalhadores. Desta forma, podemos verificar as experiências e as percepções de cada geração em relação às mudanças no setor portuário.

Depois de tantas reformas, os estivadores realizariam um trabalho marcado pela solidariedade e coletividade? Inovação tecnológica e produtividade seriam, neste caso, o antônimo de garantia de emprego? O que pensam e sentem os estivadores da primeira geração que passaram por estas transformações? E o sentimento da segunda geração seria de aprovação às atuais condições de trabalho?

Para analisarmos as transformações ocorridas no espaço do porto e na vida dos estivadores, será preciso entender como funciona a estrutura do trabalho portuário, que se divide entre trabalhadores em terra e em mar.

Em terra, o trabalhador de carga e descarga movimenta as mercadorias, enquanto o funcionário administrativo gerencia e controla o volume removido em cada operação. Existem ainda os operadores de guindaste e empilhadeira e os rodoviários, que transportam em caminhões os produtos entre os armazéns e o cais (A TRIBUNA, 23 maio 1996).

A bordo dos navios, em mar, os estivadores são a maioria dos trabalhadores e são responsáveis por embarcar e desembarcar as cargas através da operação de guindastes, empilhadeiras e esteiras rolantes. Já os conferentes checam a quantidade movimentada e as eventuais faltas e avarias, exercendo assim uma espécie de representante do operador ou dono do navio. Os consertadores têm a função de prender a carga dos porões, a fim de evitar deslocamentos durante a viagem. O controle da entrada e saída de pessoas fica a cargo dos vigias, que permanecem a bordo nas escadas de acesso, enquanto o pessoal de bloco fica responsável pela limpeza depois do desembarque de mercadorias, evitando a contaminação dos produtos que serão em seguida embarcados (A TRIBUNA, 23 maio 1996).

Vale ressaltar que, anteriormente à promulgação da Lei de Modernização dos Portos, os avulsos eram vinculados aos respectivos sindicatos e contratados pelas agências de navegação para os serviços, pagos por dia de acordo com a produção. Já após a norma 8.630/93, o OGMO assumiu o papel de cadastrar, treinar e oferecer a mão de obra aos operadores, e começou a representar as seguintes categorias: vigia, consertador, conferente, operadores de guindaste e empilhadeiras, portuários, capatazia, estiva, rodoviários e bloco.

Objetivos

Este projeto objetiva discutir as experiências na estiva de duas gerações de trabalhadores do Porto de Santos (pais e filhos), a partir das mudanças na cultura e no processo de trabalho decorrentes da introdução dos contêineres e da promulgação da Lei de Modernização dos Portos. O trabalho pretende analisar este processo por meio de uma investigação empírica com famílias de pais e filhos estivadores, a fim de identificar as diferentes experiências e percepções das mudanças no setor portuário.

Para isso, a pesquisa utiliza a categoria de *geração* para observar se uma lei e alterações na esfera da produção podem interferir nas relações culturais, na organização do trabalho e na formação e transformação identitária de um grupo. Isto é, as continuidades e as rupturas de sujeitos de duas gerações familiares e sociais.

Conforme Mannheim (1982), o foco nas *gerações* serve como guia para compreender o acelerado ritmo de mudança social de nossa época, pois não se trata apenas de um grupo de uma mesma faixa etária, mas de sujeitos que embora coexistam temporalmente – inclusive na produção –, pertencem a experiências históricas diferentes e consecutivas. Por isso, são indivíduos que estão numa similaridade de situação dentro de um todo social e de uma vida histórico-social que permite partilhar acontecimentos e experiências capazes de criar laços entre eles.

A instituição sindical é abordada com relevância, pois perdeu, após as transformações no setor portuário, o controle do mercado de trabalho com a criação do OGMO. O objetivo é o de descrever como cada geração, ao relatar suas experiências, vivenciou as transformações impostas pelo novo cenário de produção e organização do trabalho e de que forma realizou-se o processo de transmissão da cultura da estiva na sucessão familiar.

Objetivos específicos

Por meio de um estudo empírico com estivadores de duas gerações espera-se identificar práticas cotidianas que permitam descrever as diferentes experiências vividas no âmbito do trabalho e na esfera social. A história oral será o principal aporte metodológico para captar a experiência dos estivadores.

Esta metodologia será um recurso para averiguar até que ponto a containerização e a Lei de Modernização dos Portos interferiram naquilo que chamamos de identidade coletiva da estiva, que será exposta a partir das narrativas dos estivadores em comparação à bibliografia especializada no tema.

A finalidade das entrevistas, conduzidas de maneira aberta e livre sobre os temas relacionados com a pesquisa, é a de entender a trajetória do entrevistado, as atividades que realiza(va) no porto, as qualidades do convívio que existiam e existem entre esses trabalhadores, bem como buscar exemplos de mudanças culturais.

Por meio de depoimentos orais, esta pesquisa objetiva observar os costumes, as práticas, o cotidiano e as relações sociais dos estivadores com o grupo em que estão inseridos. Além da trajetória de vida destes trabalhadores, a fim de apontar os seus valores e percepções dentro de circunstâncias históricas.

Inicialmente, pretendia-se entrevistar cinco famílias, com o seguinte perfil: pais que tenham trabalhado de forma avulsa, ou seja, sem vínculo empregatício com uma operadora marítima, e filhos que trabalhem de forma avulsa ou vinculada. A utilização de dois modelos de contratação da segunda geração permitiria verificar se as razões da escolha têm relação com o novo cenário encontrado pelos estivadores mais jovens. Ao final, entrevistamos quatro famílias, sendo que, por motivo de recusa ou falta de contato, dois filhos não participaram da pesquisa, conforme será explicado no decorrer deste texto.

As entrevistas têm como parâmetro de recorte temporal o antes, o durante e o depois do processo de containerização e da implantação da Lei de Modernização dos Portos. Para identificar as diferenças entre as duas gerações, as principais questões analisadas ao longo da pesquisa são:

- A relação familiar com a atividade da estiva
- As relações de sociabilidade entre os estivadores
- As mudanças na organização do trabalho
- O papel e a representação do sindicato
- A importância da sindicalização
- O histórico das greves
- As percepções sobre o processo de containerização e a implantação da Lei de Modernização dos Portos
- Possíveis confrontos entre as duas gerações
- O processo de herança e transmissão cultural entre pais e filhos
- A distinção entre as duas gerações

Em resumo, ao suscitar estas questões por meio de depoimentos orais de pais e filhos estivadores, espera-se buscar a memória da participação no movimento sindical e das mudanças na organização do trabalho da primeira geração. Além da visão sobre o novo processo e a atuação no sindicalismo da segunda geração. Desta forma, a pesquisa debate sobre a herança da cultura da estiva entre pais e filhos e as permanências e as rupturas na transmissão geracional.

História oral como metodologia de pesquisa

A história oral pode ser empregada na pesquisa como um recurso metodológico que, através da memória do narrador, pode reconstruir fatos passados e dar vida a histórias particulares por meio da oralidade. Segundo Alice Beatriz Lang (2011), esta metodologia é:

utilizada para conhecer a realidade em variados aspectos, através da palavra gravada de contemporâneos que relatam fatos, lembranças, experiências e opiniões, além de fornecer informações sobre situações que vivenciaram ou que lhes foram transmitidas. Não é apenas uma técnica para coletar informações, mas um meio para produção de novos conhecimentos (LANG, 2011, p. 125).

A afirmação de Lang pode ser comparada àquela de Leland McCleary (2011, p. 96), para quem a história oral “amplia a sua base pela possibilidade de gerar novos documentos baseados na experiência vivida por pessoas que escapam da malha documental produzida pelos mecanismos canônicos institucionalizados”.

A história oral é “um procedimento metodológico que busca, pela construção de fontes e documentos, registrar, através de narrativas induzidas e estimuladas, testemunhos, versões e interpretações” (DELGADO, 2006, p.15). Este objetivo é alcançado por “um conjunto de técnicas utilizadas na coleção, preparo e utilização de memórias gravadas para servirem de fonte primária”, o que se “difere da entrevista jornalística porque não visa sua utilização imediata, difere porque as técnicas de condução da entrevista são próprias” (CORRÊA, 1978, p.13).

A finalidade é a de entender “a comunidade através dos indivíduos que a integram”, pois “o indivíduo traz em si a marca da sociedade, do grupo em que está inserido, do grupo no qual se formou e onde adquiriu seus *habitus* [...]” (LANG, 2011, p. 134). Isto é, revelar os acontecimentos relacionados às trajetórias dos entrevistados, as atividades do seu cotidiano, as qualidades de seu convívio com o meio, bem como buscar exemplos de traços culturais. Pois as afirmações do narrador são decorrência das relações acumuladas ao longo de sua vida e que estão inseridas dentro de seu contexto social.

Processo de documentação das narrativas

Ao considerarmos que a “narrativa é uma co-construção de entrevistado e entrevistador” (MCCLEARY, 2011, p. 109), é preciso definir as suas formas, antes de partirmos para a discussão sobre a análise dos relatos.

De acordo com Lang (2011), existem três formas de narrativa: (i) história de vida, que é o relato do narrador sobre sua existência através do tempo; (ii) relato de vida, definida como menos ampla e livre, já que é solicitado ao narrador que aborde determinados aspectos ou fases de sua vida; (iii) depoimento oral, através do qual o testemunho do entrevistado retrata sua vivência em determinadas situações ou a participação em determinadas instituições que se quer estudar. Está última é a utilizada nesta pesquisa, já que abordaremos nas entrevistas os períodos anterior e posterior à containerização e modernização dos portos.

A definição do tipo de narrativa deve estar de acordo com os objetivos da pesquisa, assim como a escolha do gênero de história oral que será empregue. Nesta dissertação, utilizaremos a entrevista, que transparece a oralidade e a interatividade de uma conversa informal e espontânea (MCCLEARY, 2011). Vale ressaltar que o pesquisador deve controlar o fluxo da conversa, mas a sua presença deve ser neutra, a fim de não interferir nas respostas dos colaboradores.

A transcrição das entrevistas, que “serve como referência para facilitar a visualização da estrutura da narrativa” (MCCLEARY, 2011, p. 106), é realizada de forma bruta, com o registro fiel da narrativa, sem a eliminação de vícios ou erros gramaticais. Desta forma, identificamos, através da linguagem, os traços culturais e as formas de comunicação desta categoria de trabalhadores. A entrevista mais curta durou cinquenta minutos, e a mais longa, duas horas e vinte minutos.

Já o processo de análise comparativa das narrativas dos entrevistados, cujo objetivo é o de compreender as “dimensões comuns a todas e as que se distinguem daquelas específicas de cada pessoa” (LANG, 2011, p. 133), serviu para dar sentido aos dados coletados nas entrevistas dentro de um aspecto da realidade social (LANG, 2011).

O processo de análise comparativa requer meios para proceder em relação à subjetividade do relato oral e às divergências entre as narrativas dos entrevistados. Por isso, segundo a abordagem de Lang, os depoimentos devem ser enriquecidos e

confrontados com fontes complementares, como documentos oficiais, livros e jornais. Pois “o pesquisado tem também sua intencionalidade, que determina o conteúdo e a forma do discurso” (LANG, 2011, p. 130).

Esta dissertação segue o conselho de Lang ao comparar os depoimentos orais dos entrevistados com extensa bibliografia relacionada ao tema estudado, matérias de jornais e informativos publicados por entidades sindicais, privilegiando a combinação de fontes. Para isso, além da investigação a autores especializados em sociologia do trabalho, globalização, geração e trabalho portuário, a pesquisa documental exigiu diversas viagens a Santos, para a coleta de periódicos e documentos. A mais longa delas durou uma semana, e foi financiada pela Pró-reitoria de Pós-graduação da USP.

Durante as pesquisas de campo, foram visitados o Sindicato dos Estivadores de Santos, a Associação dos Aposentados da Estiva, a Hemeroteca Municipal e os acervos do jornal *A Tribuna* e da Fundação Arquivo e Memória de Santos. Buscamos nestes arquivos documentos, fotos e reportagens que retratavam acontecimentos relacionados com o processo de containerização e a Lei de Modernização dos Portos, como introdução de tecnologia portuária, greves, movimento sindical e desemprego.

A análise dos dados coletados em bibliografia especializada e nos arquivos destas instituições baseou-se na comparação com os depoimentos orais dos entrevistados. Este processo serviu para complementar, reforçar ou contradizer as falas dos trabalhadores que participaram da pesquisa, a fim de entender a relação entre subjetividade, memória e significação do fato, pois a história oral:

é um poderoso instrumento para a descoberta, exploração e avaliação da natureza do processo de memória histórica - como as pessoas compreendem seu passado, como vinculam a experiência individual e seu contexto social, como o passado torna-se parte do presente, e como os indivíduos o utilizam para interpretar suas vidas e o mundo à sua volta (FRISCH, 1990, p. 188).

Neste processo, a subjetividade ganha forma de representação devido aos arranjos promovidos pelo cotidiano do entrevistado, que relata na fala a sua formação sociocultural. Na mesma linha de pensamento, Ecléa Bosi (1994) afirma

que as lembranças são uma reconstituição das vivências do passado com as ideias e valores de nossa atual consciência.

Por mais nítida que nos pareça a lembrança de um fato antigo, ela não é a mesma imagem que experimentamos na infância, porque nós não somos os mesmos de então e porque nossa percepção alterou-se e, com ela, nossas ideias, nossos juízos de realidade e de valor (BOSI, 1994, p. 39, p. 55).

Segundo Olga Von Simson (2000), ao escrever sobre a relação entre memória e a infinita quantidade de informação à qual somos atualmente confrontados, afirmou:

Tais fatos criam para o homem contemporâneo quase a obrigação de consumir a informação de forma acrítica, sem maior cuidado seletivo, perdendo-se portanto uma das mais importantes funções da memória humana – a capacidade seletiva que é o PODER de escolher aquilo que deve ser preservado como lembrança importante e aqueles fatos e vivências que podem ser descartados. A perda do exercício desse poder de seleção nas sociedades atuais constitui o fator fundamental para a formação do que os profissionais da informação chamam de sociedade do esquecimento (VON SIMSON, 2000, p.64).

Portanto, o pesquisador tem liberdade investigativa e de iniciativa, e não a obrigatoriedade de se chegar à conclusão, ou seja, a verdade histórica é passível de revisão. Com isto, pode-se afirmar que existe uma diversidade na construção da verdade, cada um tem uma percepção diferente da veracidade dos fatos. Como citou Oscar Wilde (1994, p. 27), em *A Decadência da Mentira*, o “que vem a ser uma bela mentira? A que se torna evidente por si mesma”, responde o autor.

Ao utilizar a fonte oral, o pesquisador tem de saber lidar com a fluidez e com as formas de apreensão da memória e, por isso, pensar nas maneiras de interpretar e utilizar o testemunho oral. As versões do passado podem ser contraditórias de entrevistado a entrevistado, mesmo que tenham todos vivido o mesmo acontecimento. Além disso, a finalidade do uso da memória não é apenas recordar o passado, mas compreender as representações através das experiências, uma vez que recordar é fundamental para o sentimento de identidade (THOMPSON, 1992).

Experiências de vida na construção de identidade

A coleta de testemunhos de um indivíduo traz não uma visão individual do fato estudado, mas sim um conjunto de relações construídas ao longo de sua vida. Isto é, a memória individual faz parte das interações estabelecidas em sociedade ligadas à memória coletiva.

Por isso, trabalhar a história oral com a cultura e a identidade, a partir de suas narrativas repletas de signos, significados e representações de sua vida pessoal e profissional, permite apresentar visões particulares vividas em processos coletivos. Os testemunhos indicam fatores para construir a identidade, pois esta está ligada ao sentimento de pertencimento de um determinado grupo que surge de ações interativas entre indivíduos que experimentam em sua realidade cotidiana por meio de trocas reais e simbólicas, construídas ao longo do tempo (MAALOUF, 2000).

Michael Pollak (1989) também trata do sentimento de pertencimento como forma de coesão do grupo, e define a memória como uma operação coletiva dos acontecimentos e das interpretações do passado.

Acredita-se que tais representações surjam de experiências individuais construídas em relação ao outro e por meio da continuidade. Portanto, a constituição da identidade tem uma unidade, apesar de plural, e está relacionada com a questão do sentimento de pertencimento. Sendo assim, na busca das particularidades da identidade cultural dos entrevistados pela reconstrução do passado, deve-se levar em conta as relações de cada entrevistado com o grupo desta categoria.

Conforme Von Simson (2000), a ideia da preservação da memória é condição principal para a afirmação da identidade de um grupo. Portanto, a memória é a rememoração daquilo que já foi vivido, da experiência em vida do sujeito, uma forma de reconstruir o real. Por isso, a história oral permite expor e retransmitir fatos e experiências do passado por diferentes suportes, como a narração oral.

Conclui-se, portanto, que construir a experiência coletiva dos estivadores, através de fatos individuais, utilizando os recursos da história oral, é uma forma de recriar fragmentos do passado e de desnaturalizar os fatos por meio do exercício da memória. Esta metodologia possibilita, ainda, a confrontação de diversos pontos de vista sobre os mesmos acontecimentos.

Além disso, o processo de evocar o passado particularizado, de ativar a memória individual e contextualizá-la na memória coletiva de um grupo social, por meio da interpretação das diferentes narrativas dos entrevistados, permite o entendimento da construção da identidade de um grupo. Sem esquecer que a experiência de vida e a teoria devem estar sempre correlacionadas na pesquisa.

Formação da rede de entrevistados

A busca pelos entrevistados desta pesquisa começou no Sindicato dos Estivadores de Santos, onde fui recebido por um dos diretores. Solícito, contou a história da entidade e a sua própria, como estivador por mais de 30 anos. Na segunda vez em que estive por lá, ele me levou à Associação dos Aposentados da Estiva. Naquele dia, os associados faziam um churrasco. Era aniversário de um deles. Em meio à comemoração com costela, farofa e cerveja, fui conhecendo um a um. Simpáticos e receptivos, narravam as suas biografias em meio à confusão da festa. Por isso, combinei de voltar outro dia para fazer as entrevistas.

As idas à Associação dos Aposentados foram muitas. Conversava com estivadores associados que passavam por lá para jogar baralho, beber cerveja ou passar o tempo. Assim fui conhecendo aqueles que poderiam participar da pesquisa. Marquei por diversas vezes algumas entrevistas, que foram desmarcadas. Apesar do entusiasmo do dia do churrasco, muitos deles desistiram. Alegavam que os filhos não queriam colaborar. Por fim, consegui entrevistar dois deles. José e Reginaldo, que gentilmente forneceram ricas histórias de suas vidas no cais.

Como precisava de mais depoimentos, continuei telefonando ou indo pessoalmente à Associação, sem sucesso. A negativa também veio do atual presidente do Sindicato dos Estivadores, assim como do dirigente que liderava a entidade e os movimentos grevistas na época da promulgação da Lei de Modernização dos Portos. Diante das recusas, suspendi, temporariamente, a busca por pais estivadores. Parti para as entrevistas com os filhos de Reginaldo e José, que marcaram o dia e o horário do encontro já no primeiro telefonema.

Edson, filho de José, concedeu a entrevista na casa dele. Naquele dia, ele não tinha ido trabalhar. Deixou a televisão ligada por todo o tempo. Coincidentemente, a programação foi interrompida para a entrada ao vivo de uma

repórter que estava no Porto de Santos. Um terminal de açúcar estava pegando fogo. Ele logo avisou que os empregados daquela armadora ficariam sem trabalhar por meses. Relatou em seu depoimento toda a sua experiência no porto e no movimento sindical, apesar das inúmeras interrupções para atender as chamadas telefônicas de sua ex-mulher.

Reinaldo, filho de Reginaldo, preferiu conversar na Associação dos Aposentados, apesar de estar na ativa. Era o mesmo local onde concedera o seu pai a entrevista. Preciso e direto, relatou a sua paixão pela estiva e o reconhecimento pelos estivadores que haviam lutado nos movimentos sindicais. Ele, no entanto, prefere observar a distância. Respondeu às perguntas com certa brevidade. Mas não por falta de interesse ou de informação. Era uma questão de postura, de seriedade.

Já o encontro com Zózimo aconteceu na Hemeroteca Municipal. Enquanto fazia a pesquisa documental nos jornais do acervo, percebi o velho leitor. Observei que ele tinha certa intimidade com os funcionários e com outras pessoas que circulavam pelo local. No dia seguinte, lá estava ele novamente. Aproveitei, quando ele saiu da sala para fumar um cigarro, e perguntei: “O senhor era estivador?” Ele respondeu afirmativamente e começamos a conversar. Marcamos a entrevista para o dia seguinte. Ele contou histórias hilárias de sua vida no porto. Bares, churrascos e festas faziam parte do cotidiano com os colegas do cais. Demos muita risada. Infelizmente, nem tudo pode ser incluído na pesquisa. Apesar de divertido, me pareceu um homem solitário, distante da família e dos filhos, sozinho a viajar.

Marcos⁴ me foi apresentado por Zózimo. Eles se conheciam do cais e da Hemeroteca, onde fiz a entrevista. Sem papas na língua, criticou os estivadores, o OGMO e os empresários. Não sobrou nem para o filho dele. Entre palavrões e comentários machistas, descreveu as suas histórias na estiva e fora dela. Fanfarrão, aproveitou o alto salário que ganhava para gastar não somente com a família e filhos, mas também com as outras três amantes que teve. Dizia que agradava as mulheres não porque era bonito, mas porque tinha dinheiro. Teve contato com drogas. Os colegas de trabalho as consumiam. Bebida também nunca faltou. Mas

⁴ O autor desta pesquisa tem a autorização de uso do conteúdo da entrevista de Marcos. No entanto, o entrevistado pediu para utilizar um nome fictício.

ele teve firmeza para não entrar no vício. Experimentou e não gostou. Amante da vida, disse não se arrepender de nada e que faria tudo de novo.

A entrevista com o gerente do Órgão Gestor de Mão de Obra foi marcada via telefone. Enviei uma carta com os objetivos da dissertação e alguns pontos que seriam abordados. Tive que aguardar por algumas semanas, pois ele tinha viagens marcadas para conhecer outros portos brasileiros. De volta, me recebeu por cerca de duas horas em seu escritório. Logo na primeira fala, disse que os pesquisadores precisavam de foco. Ele recebia muitos pedidos de entrevista com o mesmo assunto. Expliquei novamente a minha dissertação e ele compreendeu. O depoimento dele ajudou muito a pesquisa, pois tive a oportunidade de saber o outro lado da história. Ele forneceu dados estatísticos e pontuou as divergências entre o órgão gestor e os ensejos dos estivadores. Os mais velhos eram mais difíceis, na opinião dele. Ele não era especialista em trabalho portuário. O que era uma exigência do OGM. Porém, esta posição lhe rendeu críticas por parte da estiva.

Apresentação dos entrevistados

Primeira geração de estivadores:

José nasceu no Estado da Bahia em 1944. Ainda menor de idade, chegou a Santos em 1966, quando começou a trabalhar como ensacador de café. Em 1971, conseguiu emprego na estiva como bagrinho, isto é, exercia os trabalhos que os estivadores sindicalizados não queriam, na maioria das vezes, os serviços mais difíceis. Ficou neste cargo por 12 anos até conseguir a carteira preta, documento oficial de um trabalhador da estiva sindicalizado, pois era uma oportunidade de ser alguém na vida. Trabalhou no porto por 43 anos, sempre como avulso, sem vínculo empregatício com operadoras de navegação. Entre idas e vindas, passou ainda pelos portos de Paranaguá e Rio de Janeiro. Estudou somente o primeiro grau do Primário, mas cursou o Ensino Profissional Marítimo, na Capitania dos Portos, para se aperfeiçoar. Aprendeu a operar guincho, guindaste, ponte rolante, máquinas de pequeno, médio e grande porte, trator, cavalo mecânico e correia de *shipload* (carregamento). Atuava nos movimentos grevistas organizados pelo

sindicato, mas não era um militante. É o primeiro da família a ser estivador. José é separado, tem duas filhas formadas em Ensino Superior e um filho estivador.

Reginaldo, santista, nasceu em 1948 e entrou na estiva em 1971, após ser bagrinho por três anos. Decidiu se aposentar em 2005. Sempre exerceu a função de estivador como trabalhador avulso. Antes de trabalhar na estiva, foi office-boy e serviu o Exército. Parou de estudar no primeiro grau do Ensino Primário. Assim que terminou o serviço militar, foi trabalhar no cais e cursou o Ensino Profissional Marítimo, na Capitania dos Portos. Era uma questão de honra, pois o seu pai era estivador, assim como o seu irmão. Ele se juntava aos colegas quando havia uma greve, pois a estiva era o carro-chefe do porto, segundo Reginaldo, que também participava das reuniões na assembleia do sindicato. Não perdia os encontros de estivadores em bares e bailes da cidade. Ainda hoje está envolvido com associações ligadas à categoria. É separado e tem dois filhos, um feirante e outro estivador.

Marcos, santista, estudou até finalizar o primeiro grau do Ensino Primário. Entrou na estiva em 1973 como bagrinho. Três anos depois, com a experiência já adquirida, conseguiu a carteira preta. Começou a trabalhar no porto sem saber quais funções exerceria. Acha que foi Deus quem o colocou ali. Era o primeiro estivador da família. Acabou gostando e ficou por quase 30 anos, sempre como avulso, pois só trabalhava quando queria, não tinha patrão. Está aposentado há 15 anos. Hoje, trabalha como porteiro no estacionamento de um órgão público. Ele se sente infeliz e inútil neste novo emprego, pois passa as horas olhando as folhas caírem, e se diz uma pessoa que gosta de barulho e de agito. Participava das manifestações sindicais e das greves, mas preferia não se envolver com a diretoria do sindicato para não ficar devendo nada a ninguém. Marcos tem três filhos, sendo um deles estivador. Ao ser questionado sobre a possibilidade de conversar com o seu filho, disse logo que seria impossível, porque ele estava viajando. Ao saber que poderia ser em outra data, não poupou críticas e disse que ele nunca conversaria comigo. Marcos tinha razão. Não conseguimos fazer a entrevista.

Zózimo é natural de Santos e nasceu em 1937. Ocupou o cargo de bagrinho até que, em 1971, obteve a carteira preta e se tornou sindicalizado. Trabalhou na estiva por 25 anos como avulso. Decidiu se aposentar devido à dedução da pensão alimentícia do salário. Segundo ele, estava pagando para trabalhar, por isso ficou desgostoso da profissão. Optou por fazer bicos e saiu pelo mundo para conhecer novas terras. Passou por São Paulo, Curitiba, Paraty e Angra dos Reis. Está sempre com uma mochila nas costas, caso decida viajar de uma hora para outra. Nos tempos de estiva, não se envolveu com os movimentos grevistas. Viu o irmão e alguns amigos irem para a prisão durante a ditadura. Ficou com medo e preferiu não se envolver. Tem um filho estivador, mas não tem contato com a família. Por isso, não entrevistamos o filho de Zózimo.

Segunda geração de estivadores:

Edson é filho de José, nasceu em São Paulo, em 1970. Parou de estudar quando completou o segundo grau, pois não sente falta de estudo no trabalho que exerce como estivador. É trabalhador avulso. Entrou na estiva há cerca de 20 anos, depois de terminar o Serviço Militar no Estado do Paraná, onde morava com a mãe. Em férias em Santos, na casa do pai, conseguiu um emprego de ajudante de armazém. Depois, trabalhou como ajudante de maquinista e classificador. Como o pai era portuário, se interessou pela área e começou a trabalhar como estivador nas horas vagas. Gostou de subir em navios e decidiu pedir demissão do armazém. Edson participava ativamente das atividades do sindicato, sobretudo na época de eleição de diretoria. Divergências internas o deixaram desiludido. Preferiu se afastar da vida sindical. É separado, e tem um filho.

Reinaldo é filho de Reginaldo. Nasceu em Santos, em 1983, e é casado. Quando terminou o Ensino Médio, parou de estudar, e não pretende voltar. Antes de começar a trabalhar na estiva em 2010, foi bombeiro civil, segurança, feirante, ajudante de pedreiro e guarda-vidas. Preferiu ser estivador porque teria condições de formar e sustentar uma família. Apesar de inicialmente se interessar pelo salário, ao longo do tempo a estiva se tornou uma paixão. Segundo Reinaldo, a estiva está no sangue da família. Ele é a terceira geração de trabalhador portuário. Trabalhou

como avulso por dois anos e, agora, está vinculado a um terminal de carga pela segurança financeira. Distante dos movimentos sindicais, porque se acha muito jovem, ele é otimista ao acreditar em um bom futuro para a categoria. Talvez por isso espere que o filho siga com a tradição familiar e seja um estivador.

Entrevista institucional:

O diretor do Órgão Gestor de Mão de Obra está com o nome oculto, pois o autor desta pesquisa não tem a carta de cessão assinada por ele. Depois de finalizar a primeira entrevista, havíamos combinado de marcar outra, quando levaria o documento, pois ele tinha de pedir a autorização da diretora-chefe para me fornecer dados do cadastro do órgão. Eram muitos e me encheram os olhos. O OGMO tem estatística de tudo: idade, tempo de estiva, salário, estado civil, licenças por doença ou acidente de trabalho, número de aposentados ou na ativa etc. Infelizmente, quando liguei para remarcar a entrevista, ele havia saído do emprego. Fiquei sem a assinatura de autorização. Tentei com o novo diretor por diversas vezes, sem sucesso. E-mails e telefonemas não foram suficientes. No entanto, as informações cedidas pelo ex-diretor do OGMO na primeira entrevista serviram para ilustrar e posicionar o papel do órgão gestor nas reformas portuárias.

Estrutura dos capítulos

A narrativa da dissertação está tecida em três capítulos, cada qual construído com subdivisões de modo a facilitar o encadeamento das ideias. Os capítulos foram estruturados de forma cronológica, e todos contêm uma correlação entre a análise teórica e os depoimentos orais dos entrevistados para esta pesquisa.

O primeiro capítulo apresenta as transformações no setor portuário. Para isso, descrevemos brevemente o Porto de Santos em um cenário histórico, desde a sua construção, desenvolvimento e potencial econômico. O que exigiu uma reestruturação da infraestrutura, sendo uma delas a introdução do contêiner para a movimentação de carga e descarga, na década de 1960. Analisamos como a inovação rompeu com a tradição do trabalho manual na estiva e como o setor portuário começou a passar por uma reestruturação produtiva com a utilização deste

dispositivo como sistema de transporte. A nova logística de movimentação de mercadorias introduziu na atividade maquinário, tecnologia e modos diferentes de organizar o trabalho, que interferiram nos elementos culturais que configuravam as atividades da estiva. A transformação intensificou-se em 1993, quando a Lei de Modernização dos Portos, que também é analisada no primeiro capítulo, alterou ainda mais o cotidiano dos estivadores ao instituir um marco regulatório que implicou em mudanças na gestão de mão de obra.

Já o segundo capítulo trata dos impactos da Lei de Modernização dos Portos, que figuram em mudanças na esfera da produção, queda de vagas de emprego, enfraquecimento do poder do sindicato e transformações na cultura profissional do trabalho da estiva. Além disso, estabeleceu o fim do *closed shop*, modelo de contratação de mão de obra que há décadas era organizado pelo sindicato. Mostramos como o recém-criado Órgão Gestor de Mão de Obra implantou um sistema que extinguiu as relações pessoais que permeavam na admissão de estivadores. Neste capítulo, apresentamos, ainda, dados que comprovam o aumento do desemprego no setor portuário e o arruinamento do patrimônio do sindicato, além de uma análise teórica sobre a reestruturação produtiva ocorrida na década de 1990 e o consequente processo de desproletarização e flexibilização da força de trabalho.

O terceiro e último capítulo aborda como o movimento sindical da estiva santista reagiu a essas mudanças, com a descrição das diversas greves e manifestações ocorridas após a promulgação da Lei 8.630/93, a partir de um estudo documental na imprensa local e nacional. Por fim, apresentamos a trajetória familiar de duas famílias, cujos depoimentos serviram como análise comparativa entre as duas gerações. Desta forma, a pesquisa atinge o objetivo de discutir a herança e a transmissão da cultura profissional e política da estiva santista entre pais e filhos estivadores.

CAPÍTULO I

AS TRANSFORMAÇÕES NO SETOR PORTUÁRIO SANTISTA

Veremos neste capítulo que, desde o século XVI, quando Martim de Souza iniciou a construção do ancoradouro de Santos, a modernização da infraestrutura portuária parecia irremediável frente à crescente movimentação de mercadorias, impulsionada, sobretudo, pela exportação de açúcar, café e ouro. O fim do Pacto Colonial, em 1808, intensificou ainda mais as relações de comércio entre o Brasil e os países importadores, o que demandou a construção de uma via ferroviária para acelerar o transporte de carga entre o Planalto e a Baixada Santista. (OLIVEIRA; RICÚPERO, 2007; GITAHY, 1992).

A esperada reforma da infraestrutura portuária santista aconteceu em 1888, quando o grupo Cândido Gaffrée e Eduardo Guinle recebeu a autorização de explorar o Porto de Santos por nove décadas. A concessionária se transformou em Companhia Docas de Santos (CDS), e iniciou a construção do que se tornaria o primeiro porto organizado do Brasil (GITAHY, 1992).

No que diz respeito à cultura do trabalho, isto é, práticas cotidianas exercidas pelos estivadores em seu ambiente profissional, a primeira grande transformação ocorreu em 1965. Ano em que a atividade manual, que até então dominava a indústria marítima, deixou de ser o único método de embarque e desembarque de mercadorias. O ingresso dos contêineres, cofres destinados ao armazenamento e circulação de produtos, interferiu em um sistema de valores e vínculos de pertencimento determinantes nas tarefas dos estivadores.

Outra importante mudança ocorrida no setor portuário refere-se à Lei de Modernização dos Portos, de 1993, que pretendia modernizar os portos brasileiros, através de privatizações e concessões. As empresas privadas receberam a permissão de controlar a operação da carga em seus terminais privativos e a contratação de estivadores. Tais reformas resultaram em profundas alterações no mercado de trabalho da estiva.

A partir de um diálogo com a literatura pertinente e de uma análise de depoimentos cedidos pelos estivadores, para esta pesquisa, este capítulo trata destes assuntos em três subdivisões. A primeira apresenta brevemente a origem do Porto de Santos, enquanto a segunda discute a chegada da containerização e como a mecanização das operações no setor portuário modificou o modo de trabalho e o cotidiano dos estivadores. Já o terceiro tópico aborda a promulgação da Lei de

Modernização dos Portos, que liberou o gerenciamento das operações portuárias por empresas privadas e modificou o modelo de contratação de mão de obra.

1.1 – Um breve histórico da origem do Porto de Santos

O tráfego do primeiro porto organizado do Brasil foi inaugurado em fevereiro de 1892, após longos séculos durante os quais havia apenas um ancoradouro formado por trapiches, construído em 1531, depois de estudos realizados por Brás Cubas, integrante da expedição portuguesa de Martim Afonso de Souza. O ancoradouro foi construído na então costa da Província de São Paulo, na Capitania de São Vicente, e situava-se em Enguaguaçu, com acesso ao Canal de Bertioga (BARBOSA; DIAS, 2000).

O povoado de Santos surgiu simultaneamente à construção da infraestrutura de apoio aos serviços destinados à operação do ancoradouro, que matinha relações comerciais com as Vilas implantadas no Planalto de Piratininga - Santo André da Borda do Campo e São Paulo de Piratininga. Em 1546, passou à condição de Vila do Porto de Santos e recebeu, em 1550, a primeira alfândega (BARBOSA; DIAS, 2000).

Foto 1: Ancoradouro formado de trapiches, em 1865.

Fonte: Barbosa (2004).

O aumento do preço do açúcar na Europa, no século XVI, e a insuficiente produção da matéria-prima em colônias portuguesas do Atlântico, estimularam Portugal a investir na cultura canavieira no Brasil (HUGON, 1973). Esta decisão elevou a importância da Vila e do ainda então ancoradouro que, no século XVII, tornou-se local de recebimento e fornecimento de sal para toda Capitania e lugar de embarque da produção de ouro das cidades mineiras de Ouro Preto, Mariana, Sabará, Caeté e Congonhas do Campo. Nesse processo, no final do século XVIII, se consolidou como o primeiro corredor de exportação brasileiro ao monopolizar os embarques de açúcar do país (CODESP, 2013).

Em 1808, a movimentação dos portos brasileiros ganhou impulso pelo Decreto de Abertura dos Portos às Nações Amigas, carta régia promulgada pelo príncipe regente de Portugal Dom João de Bragança, durante a vinda da Corte portuguesa ao Brasil. A lei permitiu o contato com viajantes e negociantes de outros países, já que pôs fim ao Pacto Colonial e liberou o comércio direto de produtos brasileiros com outros países (OLIVEIRA; RICÚPERO, 2007).

O auge chegaria em 1851, quando o café liderou a movimentação do porto devido ao aumento da produção, que precisava atender a demanda em consequência da Revolução Industrial vivida pelos países importadores. Em 1857, com o início da operação da São Paulo Railway, que ligava por via ferroviária a região da Baixada Santista ao Planalto (Santos-Jundiaí), Santos monopolizou as exportações do produto entre os portos brasileiros (GITAHY, 1992).

Foto 2: Desembarque de mercadorias dos navios para os vagões, em 1877.

Fonte: Botacini; Silene (1976).

Devido ao aumento da movimentação portuária, a cidade recebeu um alto número de brasileiros e imigrantes. O Porto do Café, principal saída da produção cafeeira para o exterior, tornou-se entrada de maciça imigração. A abertura naquela época de consulados de diversos países refletia a intensa presença de estrangeiros em Santos (VILAS BOAS, 2005). Em 1878, havia na cidade cinco consulados: italiano, português, americano, alemão e francês, além de outras duas instituições estrangeiras; um hospital português e um banco inglês (GITAHY, 1992).

A crescente circulação de embarcações e de pessoas exigiu a reforma no porto como garantia de sua operacionalidade e revelava a importância da reestruturação do transporte marítimo no Brasil. A modernização da infraestrutura portuária significava vantagens econômicas por meio do escoamento mais rápido de produtos de exportação do interior via litoral (MONIÉ; VIDAL, 2006).

A importância e o potencial do Porto de Santos como polo exportador são evidentes quando comparados, por exemplo, com o Rio de Janeiro. De acordo com a Comissão de Finanças da Câmara Federal dos Deputados, entre 1903 e 1908, o porto carioca exportou 16.413.200 sacas de café, enquanto o santista registrou a saída de 43.656.029 sacas (GITAHY, 1992).

Foto 3: Embarque de sacas de café no início do século XX.

Fonte: Enciclopédia Nosso Século (1980).

O precário sistema de saneamento também demandava uma reforma no porto e na cidade, na qual havia uma Comissão Sanitária para combater epidemias e controlar cortiços, lavanderias públicas, cocheiras e armazéns. Muito embora existisse uma Comissão do Saneamento, responsável por projetar a rede de esgoto e o sistema de canais, o Porto foi especialmente atingido por doenças contagiosas no final de século XIX. Em 1892, por exemplo, ano de inauguração do porto organizado, uma epidemia matou 10% da população santista (GITAHY, 1992).

Após uma tentativa privada e outra estadual de construir o porto, a concessão tornou-se a opção mais viável frente ao monopólio do escoamento de café. Em 1888, após concorrência pública, o grupo liderado por Cândido Gaffrée e Eduardo Guinle foi autorizado a construir e explorar o Porto de Santos. E, finalmente, em 02 de fevereiro de 1892, o navio a vapor Nasmith, de armadora inglesa, atracou no primeiro trecho de 260 metros de cais. O fato registrou o momento histórico em que o modesto atracadouro tornou-se o primeiro porto organizado do Brasil, sob a concessão da Gaffrée Guinle & Cia., que se transformou na Companhia Docas de Santos (CDS) e teve o direito de exploração de serviços portuários estendida de 39 para 90 anos (1890 a 1980).

Desde então, o maior porto da América Latina já movimentou mais de um bilhão de toneladas de cargas e assumiu o posto de propulsor do desenvolvimento industrial do Estado de São Paulo e do Brasil. Pelo cais santista passa a maioria das transações comerciais realizadas com o mercado externo, com cerca de um terço da receita cambial do país. Atualmente, compreende 11.042 metros de extensão, com 45 armazéns internos e 39 externos, além de 33 pátios de estocagem, distribuídos nos municípios de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão (CODESP, 2013).

1.2 – A chegada dos contêineres

O início da década de 1960 foi marcante para o setor portuário brasileiro. Produtividade, eficiência e velocidade começavam a fazer parte da realidade dos portos. O uso de contêineres permitiu que armadoras transportassem maior quantidade de mercadoria em menos tempo e com menor perda de material.

O objetivo do uso de contêineres era o de acelerar a movimentação na entrada e saída de manufaturas dos navios, já que a containerização é caracterizada pela troca da carga do granel para uma unidade independente (RODRIGUES; VAZ, 2001; STARR; SLACK, 1999; KEEDI, 2004).

Tal processo permitiu ganhos de tempo e de escala (elevação do volume de produção a fim de diminuir os custos), pois as companhias de navegação constataram que a permanência nos portos durante o embarque e desembarque representava cerca de 60% das despesas com operação (COUPER, 1986).

Para tornar-se competitivo, o porto santista precisava se modernizar, e a adaptação da infraestrutura para movimentar contêineres era mais do que desejada. Foi em 1965, que a primeira empresa, a americana Moore McCormack Lines, trouxe dois contêineres a bordo do navio Mormacdawn. Eram os primeiros testes de movimentação deste tipo de carga na América do Sul (NOVO MILÊNIO, 2014).

Porém, o porto santista ainda não possuía infraestrutura adequada ao novo sistema de containerização e as adequações à mudança logística perduraram por longos anos. A falta de equipamento e de treinamento dos estivadores criava situações de risco à equipe, como conta o estivador José⁵, que começou a trabalhar no cais em 1970:

⁵ Entrevista realizada em 07 de abril de 2014.

Os contêiner só foi abrir em 70. Os primeiro contêiner da Mormaq começou a chegar em 73 ou 74. Demais, era tudo carga solta, não tinha porta-contêiner [navio apto a carregar contêiner]. E outra, na época, a estiva e a própria doca, na Codesp, eles não tinha maquinário suficiente pra isso. Não tinha. Aí quando começou vim, começou as máquinas a chegar e quando a gente via que chegava era um deus me acuda. Carreta tinha que ficar embaixo e você tinha que ficar se acertando. Não tinha nem carreta na época. Os contêiner era de vinte [pés], em cima desses caminhãozinho, e os contêiner já vinha com a base de 17... 15, 16, 17 mil quilo, aí começou vim com 18 e aí não era qualquer caminhão que pegava. Aí já também, os próprio recurso dos navio do ZLL e do Lloyd não tinha o aparelhamento capacitado pra aquilo. Os aparelhamento deles... Eu até me lembro que nem hoje. Eu tava num navio que era do Lloyd que nós tava descarregando uma carga que tinha vindo, acho que era da Espanha, e tinha uns volume que eles tava... mas eles tava tudo na faixa de 18 mil quilo, a capacidade do aparelho era de 16 mil quilo. Então, pra mim pegar aquele volume, eu tinha que chamar, eu tinha que comunicar a tripulação pra subir um marinheiro lá em cima. Então, vinha ele lá pra fazer o que chama dobrar, dobrar a capacidade do guindaste. Trocar uma placa que eles tinha lá dentro pra dar mais força ou puxar o que a gente chama de guia, que era pra dar reforço, aí dobrava. Então, ele podia tirar. Ele engatou o volume, quando eu puxei, o bicho urrou e não veio, ele urrou pela segunda vez e não veio. Não dava. Aí o chefe tava passando e mandou dar uma parada e falou: 'tá doido? Tu não pode fazer isso. A capacidade desse guincho aqui é pra 16 mil quilo. Esse volume lá embaixo que tu tá pegando aí tá com 18 mil quilo. Você vai me queimar o aparelho e vai fazer uma avaria desgraçada aí'. Aí ele veio, veio o marinheiro, subiu o eletricitista lá, trocou a plaqueta, fez a dobra. Aí eu trabalhei normalmente, tirei os dez contêiner que tinha, tirei e joguei pra fora e dei continuidade ao trabalho. Então, tudo isso aí a gente aprende no dia a dia (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O relato de José demonstra a falta de infraestrutura do Porto de Santos na época em que a modernização chegara ao cais. Os trabalhadores da estiva enfrentavam a escassez de equipamentos e de capacitação ante um novo sistema produtivo que começava a se impor no setor portuário. A falta de mão de obra qualificada poderia resultar em uma fatalidade, em um ambiente até então

desprovido de tecnologia necessária para enfrentar o aumento de circulação de mercadorias.

Ainda assim, a introdução da automação trouxe algumas vantagens aos estivadores, sobretudo as relacionadas à integridade física do trabalhador. O estivador Zózimo⁶ compara as atividades que realizava no cais na década de 1960 como um ato de crueldade:

O trabalho era cruel, o trabalho era cruel porque o seguinte... nesses navio novo moderno [tem] porão climatizado, luz própria... porque aqueles pirangueira dos gregos e o caramba que aportava aqui não tinha empilhadeira, era na mão, tinha que fazer, tinha que fazer pra arrastar a carga e o caramba. Um trabalho filho da mãe, como é que é? Encher caçamba de carvão, aquele carvão enchendo a mão. Naquela época que houve aquela fome lá no Norte, aquela seca lá no Norte, que embarcava muito feijão pra levar lá pro Norte, então aquela época a gente embarcava o feijão na base do remo e na pá. Agora é na empilhadeira, pô. Era cruel aquele trabalho antigamente. Era na mão mesmo, na mão mesmo, era na mão. Era um problema em 60 [ano]. Fardo de algodão você tinha que quebrar para dobrar ele pra jogar lá em cima e o caramba. E aqueles tamborzinho de um minério que não sei da onde vinha, um tamborzinho de duzentos e poucos quilos. Tu já pensou aquele peso pra tu levar lá no fundão aqueles tamborzinho em cima de madeira? Pô, o trabalho era cruel (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Vimos que a introdução de maquinário criou novas relações de trabalho no cais ao extinguir o ato cruel de manusear manualmente os produtos, por vezes insalubre. No entanto, apesar dos problemas estruturais iniciais, o novo sistema operacional, adotado efetivamente na década de 1970 no Porto de Santos, influenciaria a esfera do trabalho. A containerização alterou o comércio marítimo com o surgimento de novos padrões devido à facilidade de transportar contêineres, aumentando, assim, a competitividade entre os portos (STARR; SLACK, 1999).

E para garantir esta corrida pela competitividade, o presidente Médici autorizou, em 1973, a desapropriação de seis áreas da cidade para pôr em prática o Plano de Emergência do Porto de Santos, que consistia em um programa de construção de corredores de exportação (A TRIBUNA, 04 jan. 1973). Nem a

⁶ Entrevista realizada em 01 de abril de 2015.

Associação Atlética Portuária ficou livre das obras realizadas pelo Departamento Nacional de Portos e Vias Navegáveis (DNPVN). A sede foi destruída para a construção de novos armazéns e transferida para outro bairro (A TRIBUNA, 01 maio 1973).

As obras realizadas pelo DNPVN permitiram a entrada de navios de grande porte no Porto de Santos e a extensão do cais para terminal de contêineres na margem esquerda do estuário. Para suportar o aumento da circulação, foi construído um viaduto para o acesso rodoviário entre a ligação do porto à Rodovia Cubatão-Guarujá (A TRIBUNA, 06 jan. 1973). Já o porto ganhou um novo guindaste, capaz de movimentar volumes pesados e de aumentar a rapidez dos deslocamentos de cargas (A TRIBUNA, 01 maio 1973).

Além dos investimentos em infraestrutura, o Governo Federal brasileiro criou, em 1975, a Lei 6.288, que dispunha “sobre a utilização, movimentação e transporte, inclusive intermodal, de mercadorias em unidades de carga”. O objetivo era o de regular o transporte marítimo internacional ou nacional de produtos, em decorrência da utilização de contêineres nos portos brasileiros. Dois anos depois, em 1977, foi fundada a Câmara Brasileira de Contêineres, Transporte Ferroviário e Multimodal (CBC)⁷, para garantir a difusão e o desenvolvimento da containerização.

⁷ A associação multissetorial, sem fins lucrativos, é formada por empresas associadas que colaboram com os governos federal, estadual, municipal e órgãos técnicos, a fim de promover e incrementar o desenvolvimento dos sistemas técnicos, de serviços e operacionais de contêineres e do transporte ferroviário e multimodal (CBC, 2014).

Foto 4: Navio transporta lote de contêineres.

Fonte: Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/index.html>>. Acesso em jun.,2013.

Tais transformações operacionais no Porto de Santos resultaram em mudanças profundas nos aspectos político, econômico, social e cultural. A modernização exigida pela globalização econômica⁸, “caracterizada pela internacionalização relativa dos principais mercados financeiros, da tecnologia e de alguns importantes setores da indústria e dos serviços”, (HIRST; THOMPSON, 1998, p. 17), sobretudo a partir da década de 1970, modificou internamente este espaço devido às alterações na esfera da produção que, por sua vez, interferiram nas relações sociais e de trabalho dos estivadores.

As mudanças provocadas pela containerização foram discutidas em um debate realizado em Santos, em 1981, durante o 1º Seminário de Informática sobre Contêineres e Transporte Intermodal. No evento, um representante da armadora Moore McCormack (a mesma que, em 1965, desembarcou os primeiros contêineres

⁸ A globalização da economia engendra um reordenamento no padrão de relacionamento internacional, magnificando os graus de dependência dos países que não dominam a atual matriz tecnológica e que perdem a condição de dirigir seu processo de industrialização e de desenvolvimento. Nesse sentido, a globalização pode ser visualizada como uma etapa do aprofundamento da internacionalização da economia mundial ao longo da década de 80, estreitamente associado à expansão das empresas multinacionais (BERNARDES, 1994, p. 34).

em Santos) destacou como a nova logística de transporte era importante para a economia dos países envolvidos na importação e exportação de produtos.

A tecnologia da containerização trabalhou tão bem e se desenvolveu tão rapidamente que pode ser considerada como muito mais do que uma solução para os problemas de transporte. A containerização revolucionou a indústria dos transportes e assim a ajudou a adquirir uma importância cada vez maior em nosso mundo moderno. Por quê? Porque, em grande parte, graças à containerização o transporte agora é reconhecido como um dos elementos importantes no fomento do desenvolvimento econômico no mundo inteiro (NOVO MILÊNIO, 2014).

A chamada *Revolução dos Contêineres*, conceito criado por Samir Keedi (2004), teria dividido a logística, o transporte e o processo de globalização em antes e depois da chegada deste dispositivo de carga. Alguns dados podem exemplificar a dimensão desta transformação.

Nos portos brasileiros, a movimentação de carga entre 1976 e 1989 aumentou 64%, e o índice de containerização cresceu 68% de 1990 a 1995 (PORTO, 1999). O gráfico abaixo apresenta a evolução da movimentação de contêineres especificamente no Porto de Santos, desde a chegada dos primeiros dispositivos, em 1965, até o ano de 2010.

Gráfico 1: Movimentação de contêineres no Porto de Santos (1965-2010).

Fonte: Scazufca (2012).

Ao longo das duas primeiras décadas, a circulação de unidades equivalentes a 20 pés (TEUs) chegou a mais de 250 mil por ano. Dez anos depois, o número já havia triplicado, passando dos 750 mil. Já durante os anos 2000, a movimentação de contêineres no porto santista passou dos 2,5 milhões de unidades.

Na opinião de Hiromoto (1992), a unitização do transporte de carga trazia facilidades para a circulação das mercadorias nos diversos sistemas modais, aumentando assim o fluxo e a rapidez. Desta forma, as companhias começaram a aumentar a capacidade das embarcações, a fim de ganhar em escala e reduzir os custos. Em contrapartida, a padronização do processo de embarque e desembarque exigia menos mão de obra.

Portanto, as inovações tecnológicas vieram para reduzir os gastos e os congestionamentos no transporte de cargas que prevaleciam nos portos brasileiros, e também para racionalizar a força de trabalho. “Como resultante de todo esse processo, a atividade portuária passou a ser intensivamente dependente de capital e menos dependente da utilização de mão de obra” (PORTO, 1999, p. 222). O resultado seria um “maior declínio da influência política e o poder de barganha econômica do trabalhador organizado” (HIRST; THOMPSON, 1998, p. 30).

Após realizar uma pesquisa em 44 portos do mundo, Couper (1986) verificou que, entre 1970 e 1980, houve um corte de 30% no número de trabalhadores operacionais de países desenvolvidos e de 15% naqueles em desenvolvimento. Para o autor, a diferença do índice deve-se à legislação ou à atuação dos sindicatos nesses países.

No caso do Brasil, o Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão obteve conquistas trabalhistas como forma de compensar as perdas salariais causadas pela introdução dos contêineres. Em 1979, por exemplo, a categoria conseguiu a inclusão de mais quatro homens por equipe, a instalação obrigatória de exaustores nos porões de navios, o aumento geral de salário em 44% e das taxas de produção pagas aos estivadores, além de reajuste em 22% no salário-dia como reposição (O ESTIVADOR, 1980).

As informações apresentadas por Marcos Maia Porto na tabela abaixo refletem exatamente o processo no qual a modernização garantia nos portos brasileiros maior produtividade com menos empregados e menor custo salarial.

Tipo de Carga	Tonelagem Movimentada	Número de Trabalhadores	Custo em Salários
Geral	200	14	75%
Containerizada	3.250	3 ou 4	48%

Tabela 1: Consequência socioeconômica da containerização.

Fonte: Porto (1999).

Antes da containerização, para movimentar 200 toneladas de cargas eram necessários 14 trabalhadores, que representavam 75% dos gastos com a operação. Com a chegada do dispositivo, apenas três ou quatro estivadores embarcavam ou desembarcavam mais de três mil toneladas de produtos. A queda no número de pessoal resultou, também, em uma menor despesa com salários.

Na opinião do sociólogo francês Jean Pierre Durand (2003), a tecnologia permitiu aumentar a produtividade global com a queda dos custos por meio da racionalização do trabalho resultante de uma eficiente gestão e controle de materiais e homens. Os ganhos seriam provenientes de uma reorganização da produção e de um regime de mobilização dos trabalhadores que fazem parte do modelo produtivo que sucedeu o fordismo⁹.

Tal conceito condiz com o pensamento de Harvey (1992), segundo o qual a passagem do fordismo para o regime de acumulação flexível¹⁰ fez parte da economia política do capitalismo do século XX marcada por modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo e poderes e práticas do Estado.

De acordo com Harvey (1992), ao longo deste processo, os países avançados buscaram expansões internacionalistas para estimular as exportações e resolver o problema de saturação do mercado interno e da competição internacional. O que foi possível graças à “rápida redução de custos de transporte e comunicação – redução possibilitada também pela containerização [...]” (HARVEY, 1992, p. 156).

A automação criou novos padrões de gestão da força de trabalho, que acabou sendo desregulamentado e flexibilizado (ANTUNES, 2002). Segundo Nadya Araujo

⁹ O fordismo, introduzido por Henry Ford em 1913, caracterizava-se pela execução do trabalho de forma coletiva, em que as operações efetuadas pelos operários são racionalizadas para a produção em massa, evitando assim o desperdício. (MASSONI, 2007, p 17).

¹⁰ A acumulação flexível ou toyotismo se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992, p. 140).

Castro (1994), que utilizou dados divulgados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, no caso do setor automobilístico, havia o registro de 133,7 mil empregados em 1980. O número caiu para 122,2 mil cinco anos mais tarde. Em 1987, já eram 113,5, chegando a 109,3 mil em 1991.

No entanto, vale ressaltar que a alta do desemprego não pode ser atribuída somente à introdução da tecnologia. Apesar da possibilidade de produzir mais produtos com menos trabalhadores, a queda do emprego deve ser explicada, também, pelas crises econômicas pelas quais o país atravessou naquele período (CARVALHO; SCHMITZ, 1990).

Além disso, o avanço tecnológico interferiu nos padrões de seleção ocupacional dos empregados. A qualificação acumulada ao longo da experiência perdeu lugar para o aumento de escolarização. Isto é, quanto mais tempo de estudo formal, maiores as chances de conseguir um emprego, pois as empresas começaram a preferir aqueles que tinham mais *capacidade* para operar as máquinas (PELIANO, 1987).

Entretanto, este processo aconteceu de forma gradativa, já que a industrialização no Brasil era caracterizada por um baixo grau de capacitação tecnológica e em uma mão de obra pouca qualificada, mal remunerada e com vínculo empregatício instável (CARVALHO, 1993). Tal afirmação condiz com o comentário do estivador José, quem precisou cursar os treinamentos, na época, ministrados pela Capitania dos Portos:

Pra mim, me abriu espaço tudo, eu aprendi a fazer de tudo um pouco. Quer dizer, a gente nunca aprende tudo, a cada dia que tem é um. A mesma coisa que você tá no colégio, cada dia uma matéria, né? Matéria nova e a gente vai se aperfeiçoando, quer dizer, vocês estuda para se aperfeiçoar e nós trabalha pra aprender e ir se aperfeiçoando no nosso trabalho. Não é todo mundo que procurou fazer os curso porque tem muitos cara que não se interessava. O negócio deles era só porão, fazer festa, correr. E a gente não, tinha que fazer de tudo um pouco. De tudo aprendi a fazer um pouco, menos roubar. Pra roubar, você tem que saber carregar ele, né? (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Na estiva desde o início da década de 1970, Marcos¹¹ também confirma a tese de que o trabalhador carecia de capacitação para enfrentar a entrada da tecnologia nas tarefas diárias. Para ele, ao mesmo tempo que as tecnologias exigiram uma maior qualificação, a substituição do trabalho manual pela automação impactou na queda do número de empregados:

Hoje a estiva tá modernizada. No meu tempo era no bruto mesmo, tinha que botar a mão. Depois veio as empilhadeira, já ficou mais fácil, aí veio os trator de esteira... de esteira não, trator comum pra empurrar o adubo. Tudo manual. Tudo na mão. Inclusive o terno, que eu digo, quando tirava, era composto de doze homens. O terno da estiva. Tinha terno de dezoito, vinte, trinta e seis, depende da carga. [Com a chegada do contêiner] tivemos que fazer curso. Eu, por exemplo, tenho curso de guincheiro, de tratorista, contramestre. Eu tenho esses curso. Inclusive eu era operador de empilhadeira. Fiz curso de guincho, fiz curso de tratorista, fiz curso de carreta... carreta eu não passei. A carreta que entrava pro navio com contêiner. Aí veio o contêiner e começou a diminuir a mão de obra. É o que tá aí hoje. Hoje tira um homem, dois homem, cinco homem. Antigamente, tinha navio que operava com quase sessenta, setenta homem. Hoje, pelo que eu ouço falar, o máximo é dez homem por trabalho. E navio, naquele tempo, ficava aí dez, quinze, vinte dias. Hoje o navio, pelo que eu vejo, eu tenho um filho que é estivador, ele atraca às seis horas da manhã e às seis da tarde, mais tarde à noite, tá saindo. Naquele tempo, o navio ficava aí quase um mês. Eu mesmo peguei um navio com descarga de feijão, que eu me lembro, eu fiquei vinte e um dia de geral no navio. Tirava quatro, cinco terno, que eu digo, era cinquenta, sessenta homem. Hoje a estiva está modernizada. Hoje é três, quatro homem (Marcos, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Questionado sobre as causas da redução no número de estivadores nas equipes de trabalho, Marcos não culpa apenas a modernização, que alterou o modo de remuneração. Antes do contêiner, o trabalho na estiva era pago pela produção, isto é, pela quantidade de carga embarcada e desembarcada. Depois, a unidade de contêiner passou a ser o fator de base de cálculo. Ele também relaciona a falta de qualificação e a ambição dos trabalhadores como justificativas:

¹¹ Entrevista realizada em 01 de abril de 2015.

O contêiner, a modernização... o estivador em si nunca se preocupou com isso, porque a ganância do estivador era só... como fala... quanto mais você produzia naquela época mais você ganhava. Então, ele nunca se preocupou. Quando veio o contêiner... 'oba, tá vindo contêiner aí. Vamos brigar, vamos ver o que pode acontecer'. Mas não, a ganância... o contêiner, naquele tempo, era tonelada. Pagava por tonelada. Então, pra nós, num ponto foi bom, porque um contêiner pesa, dependendo aí do contêiner, já vinha com cinquenta, quarenta tonelada. Então, dez contêiner que você tirava já era quatrocentas tonelada. Então, nós ganhávamos por tonelada. Então era um trabalho rico. Só que, em compensação, hoje, foi a mão de obra embora.

O custo também caiu muito, entendeu? O custo caiu, entendeu? Primeiro era produção, depois veio por unidade. Eu sei que hoje caiu o ganho da estiva. Perdeu muito. Mas mesmo assim, com tudo isso, ainda é um dos melhor emprego pra muitas pessoas, [porque] tem cara que não sabe nem assinar o nome (Marcos, primeira geração, estivador, 01 abr. 2015).

Essas mudanças no processo de produção que vemos na estiva também atingiram os países industrializados. O número de operários na França, por exemplo, caiu de 8 milhões em 1975 para 7 milhões em 1989. No Canadá, a previsão era a de que 25% dos trabalhadores ficariam desempregados devido à automação. Já nos Estados Unidos, a introdução da tecnologia eliminaria 35 milhões de empregos (ANTUNES, 2002).

No Reino Unido, a implantação de novas tecnologias também causou uma forte queda nas vagas de emprego. Em 1979, o setor manufatureiro, por exemplo, empregava mais de 7 milhões de pessoas. Este número caiu para 3,75 milhões em 1995. Entre 1979 e 1996, a taxa de empregados economicamente ativos naquela região caiu de 88% para 75% (BEYNON, 2002).

Ricardo Antunes (2002) confirma a tese que, com o avanço tecnológico nos modos de produção, houve um processo de intelectualização do trabalho manual, além de redução quantitativa no número de operários tradicionais, desqualificação e subproletarização da mão de obra. Este processo é resultante de um modelo de flexibilização iniciado em 1970 – década da introdução da containerização – que generalizava a produção, o consumo, o mercado e a organização do trabalho (JÁCOME RODRIGUES, 2002; RAMALHO, 2002).

Todas as revoluções industriais acarretaram acentuado aumento da produtividade do trabalho e, em consequência, causaram desemprego tecnológico. Os deslocamentos foram grandes, milhões de trabalhadores perderam suas qualificações à medida que máquinas e aparelhos permitiram obter, com menores custos, os resultados produtivos que antes exigiam a intervenção direta da mão humana. O fato é que o aumento do desemprego e a deterioração das relações contratuais de trabalho desequilibram a correlação de forças a favor do capital (SINGER, 2000, p. 16, p. 119).

Especificamente em relação aos estivadores:

[...] a maior e a mais poderosa das categorias de trabalhadores avulsos portuários, a containerização tem acarretado perda de postos de trabalho. Apesar desta situação, melhorou a qualidade de vida no trabalho em termos de desgaste físico. [...] Nessa categoria, ocupa cada vez mais espaço o trabalhador qualificado, personalizado no operador de pontes rolantes de navios especializados na operação de contêineres e no responsável pela interface operacional com os responsáveis pelo navio e pelo destino da carga. O estivador carregador de sacos, emblemático da fase pré-containerização, é uma figura em extinção (OLIVEIRA JUNIOR, 1995, p. 24).

Trabalhadores portuários brasileiros e estrangeiros, além de moradores e comerciantes da cidade de Santos, sentiram o impacto do processo de containerização.

[...] em 1959, o porto ainda fervia de atividade graças aos marinheiros que frequentavam a área durante vários dias, tempo necessário para descarregar os navios e confraternizar com a população local [...]. As atividades realizadas em ternos – equipes de trabalhadores avulsos montadas conforme a demanda da estiva – permitiam contatos e conversas regulares entre seus componentes. Mas a frequência dos navios não diminuiu. Ao contrário. O tempo dos marinheiros no cais é que se tornou escasso (VILAS BOAS, 2005, p.84).

A reestruturação no mercado de trabalho da estiva com a chegada da containerização é relatada pelo estivador Reginaldo¹². Na ativa de 1968 a 2005, ele relembra as mudanças causadas pela introdução do novo mecanismo de transporte no Porto de Santos:

O que mudou foi o número de homens, foi diminuindo. Antes o terno era 12 homem, oito embaixo e quatro em cima. Depois veio um tal de contêiner. Aí já era 8 homem, seis embaixo e quatro em cima. Com aparelho de terra, só pegava seis homens. Hoje, só dois. E esses dois não fazem nada, só fica lá pra tirar uma castanha, sabe? Castanha é um aparelho que põe embaixo do contêiner. Quando ele entra, encaixa e ela trava. Quando dá um problema na castanha, vai um homem pra tirar aquela castanha. No embarque, lá nas docas, eles põem a castanha, sabe? Sem ela, o oficial de bordo não deixa. O estivador encaixa também e fica no navio pra ver isso aí. É a segurança do navio. Agora eles tira dois homem só. É, diminuiu muito. Agora danou-se.

Quando eu era diretor da estiva, o conferente chegava com um papel amarelo e falava: 'olha, esse navio vai tirar três terno. Primeiro terno, vai trabalhar com guindaste de terra das doca'. Então tirava 12 homem. 'Segundo terno, vai trabalhar com os guincho. E o terceiro terno também 12 homem'. Hoje em dia, só dois homens que fica no convés. Antigamente, pegava o saco com a mão (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Além da queda do número de trabalhadores e da mudança do processo de trabalho, Reginaldo comenta sobre a redução do tempo de atracação dos navios que, por consequência, diminuiu o salário dos estivadores:

Antes do contêiner, o navio atracava, aí demorava uma semana atracado. Aí trabalhava cinco terno, era homem pra caramba. Agora põem tudo dentro do contêiner, é só engatar. O navio, que ficava uma semana, agora no contêiner atraca de manhã e vai embora no mesmo dia ou fica uma noite. Diminuiu o número de homens e o tempo que o navio ficava esperando no porto.

Tinha por dia 10, 15 navios só da Lloyd [companhia estatal brasileira de navegação extinta em 1997, com o plano nacional de desestatização].

¹² Entrevista realizada em 7 de abril de 2014.

Cabia naquela época 25 navio, desde o armazém 1 até o armazém 31. Caiu porque a carga é em contêiner, antes era granel. Carvão, fosfato, bauxita. Hoje em dia eles põem no contêiner, aí a mão de obra caiu tudo. Hoje é mais fácil.

Essa modificação foi o seguinte. Antigamente, a gente ganhava por tonelagem. Um contêiner de 25 pé era 20 tonelada. O contêiner grande de 40 pé dava 40 tonelada. Depois mudou para unidade, entendeu? Aí tinha o problema de contêiner vazio e cheio. Tinha esses dois tipos de trabalho. O cheio dava mais dinheiro pra gente.

Alexandre: Então o salário caiu.

Caiu. É sempre a favor do patrão. Não tem jeito. Eles enrola, enrola, é fogo. Fizemos tanto movimento e nada adiantou. A modernização tomou conta. Diminuiu a mão de obra e a avaria. Antes tinha muita avaria, porque batia na borda do navio, furava o saco e derramava tudo. Aí tinha que chamar o consertador, que fica com agulha pra conserta os saco furado. Com o contêiner acabou o desperdício. A concha quando pegava o produto a granel também caía muito pra fora, no convés. Eles fazem de tudo para não perder o produto (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr 2014).

O depoimento do estivador Reginaldo mostra como o novo sistema de transporte de mercadorias modificou a atividades no cais e, assim, a cultura do trabalho da estiva. A extinção progressiva do trabalho do manual trouxe consequências salariais a estes trabalhadores, que sofreram com a modernização no Porto de Santos e ficaram à mercê de um mercado que buscava reestruturar a economia e impulsionar a produção através da introdução de novas tecnologias.

Reginaldo Figueiredo, representante da armadora Moore McCormack, ilustrou como ocorreu este processo de modernização no trabalho da estiva, em sua palestra no 1º Seminário de Informática sobre Contêineres e Transporte Intermodal, no ano de 1981. Segundo ele, as atividades realizadas pelos estivadores passaram de subumanas para limpas e humanas.

O contêiner chegou timidamente. Havia quem gostava mas não queria, quem queria mas não gostava, e quem gostava e entendeu que a containerização estava muito acima de qualquer gosto particular. Afinal, alguma coisa surgia que não obrigava a se ver, do passadiço de um convés de navio, um porão cheio de homens suados abaixando-se para fugir do

balanço da lingada para logo em seguida nela se dependurarem e forçá-la para baixo, para em seguida colocarem, volume por volume, a mercadoria daquela lingada nos cantos dos porões; todos cansados, mas correndo, querendo atingir o índice de produtividade; empilhadeiras correndo, volumes espatifando-se pelo chão numa manobra insegura e todo o conteúdo se espalhando por todos os lados [...] Dias infindáveis, operações inacreditáveis, trabalho subumano (NOVO MILÊNIO, 2014).

O representante da armadora Reginaldo Figueiredo continuou a explanação mostrando, agora, a melhora do processo de trabalho na estiva com a chegada do contêiner e dos equipamentos de apoio.

Do outro lado do navio, o velho e lento Sansão (guindaste flutuante) suspende tranquilamente uma peça de uns seis metros de comprimento, por cerca de dois metros de largura e de altura. Uma peça que muitos não tinham visto ainda, e que, por isso, olhavam com curiosidade. Mansamente, como lhe é peculiar, o Sansão colocou aquele contêiner sobre uma carreta da Companhia Docas de Santos, no cais, sem nenhuma correria ou esforço sobre-humano. Nenhum barulho, a não ser a voz do homem que conhece a todo mundo como cunhado (o estivador santista com sua gíria característica). Nenhuma avaria, nenhuma sujeira. Trabalho limpo e humano (NOVO MILÊNIO, 2014).

A diferença entre os discursos dos estivadores entrevistados para esta pesquisa, em 2014, e do representante da armadora Moore McCormack em sua palestra no Seminário de Informática sobre Contêineres e Transporte Intermodal, em 1981, revela as opiniões individuais e distintas sobre o processo de modernização da estiva. Enquanto os trabalhadores reclamam da queda do número de pessoal, do tempo de atracação dos navios e da remuneração, apesar das dificuldades do exercício do trabalho manual, o executivo ressalta como a modernização humanizou o cotidiano do cais. O silêncio, a limpeza e o fim do desperdício parecem mais importantes que a estabilidade do emprego.

As duas fotos abaixo refletem a mudança na logística de movimentação de carga. Na primeira, estivadores do Porto de Santos conversam sobre sacos que embarcavam e desembarcavam dos navios. Já a segunda imagem mostra como as

indústrias de navegação exploram cada vez mais o limite de capacidade das embarcações, que hoje podem transportar até 16 mil unidades.

Foto 5: Estivadores na época do trabalho manual, em 1970.
Fonte: Alcântara (2013).

Foto 6: Maior navio de contêineres do mundo (16 mil unidades).
Fonte: Disponível em: <<http://economia.terra.com.br/infograficos/maior-cargueiro-de-containers-mundo>>. Acesso em dez.,2014.

Em busca de sonhado aumento de produtividade, o Porto de Santos ganhou o primeiro terminal de contêineres do Brasil. O Calandrini, da bandeira nacional Lloyd Brasileiro, inaugurou oficialmente o Terminal de Contêineres da Margem Esquerda (Tecon), em 30 de agosto de 1981, ao desembarcar 93 cofres (NOVO MILÊNIO, 2014). Ao longo das décadas seguintes, a movimentação do Tecon cresceu em média 14% ao ano, e atualmente tem capacidade para movimentar dois milhões de contêineres, através de equipamentos 100% controlados por GPS. Todos os processos do sistema operacional são monitorados via online (SANTOS BRASIL, 2013).

A adequação do setor portuário à modernização modificou a função dos portos que, segundo Giuseppe Cocco e Gerardo Silva (1999):

é a de organizar e gerenciar fluxos contínuos de bens para produção e consumo, a partir de redes de empresas que se estendem de maneira difusa e flexível pelo território. A crescente containerização das cargas tem facilitado tecnologicamente este processo [...] e os portos tendem a emancipar-se, num processo geral de descentralização e desverticalização, de sua subordinação a uma determinada cadeia de valorização industrial (COCCO; SILVA, 1999, p. 17).

Foto 7: Vista terrestre do Tecon, de 596 mil m².

Fonte: Disponível em: <<http://www.santosbrasil.com.br/pt-br/unidades-de-negocios/tecon-santos/galeria-de-fotos>>. Acesso em dez.,2013.

Em resumo, a modernização dos portos permitiu maior intercâmbio entre economias nacionais e internacionais e facilitou a troca de bens, capitais e tecnologias, em um processo de globalização do qual Santos, um dos centros brasileiros mais importantes de importação e exportação de produtos, não poderia ficar de fora. Atualmente, o Porto de Santos é o maior porto e o principal acesso de comércio do Brasil ao representar em valores por mais de 25% de todo o comércio internacional brasileiro, segundo a Secretaria de Portos (2014). Por outro lado, para os trabalhadores, ela representou o início de modificações no exercício do trabalho da estiva que resultaram em perdas salariais.

A introdução de tecnologia e de novos sistemas de transporte de mercadorias aumentaria ainda mais o potencial econômico e o valor estratégico para o comércio internacional desta cidade portuária, que começa a atrair outras empresas de transporte em razão da industrialização da região do ABC e de Cubatão. A proximidade entre o porto e o novo complexo industrial e os meios de comunicação terrestres, como rodovias e ferrovias, facilitavam o recebimento de matéria-prima e o escoamento da produção (MONIÉ; VIDAL, 2006), tornando a cidade de Santos, segundo a charge do jornal *A Tribuna*, um depósito de contêineres. Assim, mais transformações estariam por vir.

Ilustração 1: Charge de *A Tribuna* ironiza a invasão de contêineres.
Fonte: Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/index.html>>.
Acesso em dez.,2013.

1.3 – A Lei de Modernização dos Portos

Em 1980, chegou ao fim o contrato de concessão de 90 anos dado à Companhia Docas de Santos (CDS), que havia recebido por meio de concorrência pública a autorização para construir e explorar os serviços portuários. A partir de então, o controle do porto santista passou para as mãos da Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp)¹³, sociedade de economia mista sob o controle acionário da União que inicia um processo de revolução no setor ao promulgar a Lei 8.630, em 25 de fevereiro de 1993.

A chamada Lei de Modernização dos Portos concedeu a empresas privadas o direito de gerenciar operações portuárias e mão de obra. Em síntese, a Lei 8.630/93 previa o seguinte (CASTRO; LAMY, 1992):

- a) descentralizar a administração com criação das Autoridade Portuárias;
- b) dar autonomia tarifária às Autoridades Portuárias;
- c) transferir os portos públicos a entidades privadas;
- d) privatizar a operação portuária;
- e) permitir operação de carga de terceiros em terminais privativos;
- f) criar órgãos gestores de mão de obra, a fim de acabar com o controle do mercado de trabalho pelos sindicatos¹⁴.

O artigo 4 da Lei 8.630/93 detalha os aspectos ligados à construção, reforma, arrendamento e exploração das instalações portuárias:

Art.4. Fica assegurado ao interessado o direito de construir, reformar, ampliar, melhorar, arrendar e explorar instalação portuária, dependendo:

¹³ A Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp) surgiu em 1980 para substituir a Companhia Docas de Santos (CDS), com a finalidade de realizar, em conjunto com os programas da Portobrás, a administração e exploração comercial do Porto de Santos e demais instalações portuárias localizadas no Estado de São Paulo. A Codesp administra a área do Porto Organizado de Santos no papel de pessoa jurídica de direito privado constituída sob a forma de sociedade de economia mista, com capital majoritário da União e vinculada à Secretaria de Portos da Presidência da República, sendo regida pela legislação aplicável às sociedades por ações e por seu estatuto (Codesp, 2013).

¹⁴ No caso dos estivadores, o Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão regia o controle do mercado de trabalho até a promulgação da Lei 8.630/93.

I - de contrato de arrendamento, celebrado com a União, no caso de exploração direta, ou com sua concessionária, sempre através de licitação, quando localizada dentro dos limites, da área do porto organizado;

II - de autorização do ministério competente, quando se tratar de terminal de uso privativo, desde que fora da área do porto organizado, ou quando o interessado for titular do domínio útil do terreno, mesmo que situado dentro da área do porto organizado.

[...]

§2º A exploração da instalação portuária de que trata este artigo far-se-á sob uma das seguintes modalidades:

I - uso público;

II - uso privativo:

a) exclusivo, para movimentação de carga própria;

b) misto, para movimentação de carga própria e de terceiros (Lei 8.630, 1993).

Promulgada durante o mandato do presidente Itamar Franco, a Lei de Modernização dos Portos refletia as mudanças político-econômicas de uma década marcada por privatizações. O objetivo era o de reestruturar a infraestrutura do Estado e adaptar-se às exigências de um mercado globalizado, através da descentralização, desregulamentação e desfederalização dos portos públicos. A ineficiência dos portos brasileiros impedia o desenvolvimento de uma economia nacional voltada para a exportação de matérias-primas (PORTO, 1999).

De acordo com o relatório elaborado pela The Louis Berger Group e pela Internave Engenharia (2009), após a promulgação da Lei 8.630, mais precisamente em 1995, iniciou-se a transferência de áreas do porto organizado para exploração pela iniciativa privada, de acordo com o Programa de Arrendamento e Parcerias no Porto de Santos (PROAPS). Dois anos mais tarde, a CODESP elaborou o Plano de Desenvolvimento e Zoneamento (PDZ), que serviu de referência para os arrendamentos.

Áreas do porto brasileiro foram arrendadas por empresas que ganharam o direito de operar mercadorias em seus terminais privativos e de controlar a contratação de estivadores, para trabalhar dentro dos navios, e de homens da capatazia, que exercem funções no cais, em pátios ou armazéns. Desta forma, a reformulação institucional afetou a operação e a organização dos portos brasileiros, sobretudo no que diz respeito à contratação e racionalização da mão de obra. Além

de representar a perda do monopólio estatal em prol de investimentos da iniciativa privada (VIDAL; GONÇALVES, 2004).

Neste novo cenário, o setor privado assumiu tarefas que outrora pertenciam ao Estado, cujo papel fundamental passou a ser o de coordenar os impactos gerados pela globalização (ARROYO, 2001), por meio de políticas de atração de investimento privado. Como descrevem Hirst e Thompson (1998), os Estados neoliberais intervêm como autoridades locais do sistema global, já que as atividades econômicas e o emprego são determinados pelo capital internacional móvel. O papel do Estado seria, assim, o de prover infraestrutura e bens públicos demandados pelos negócios ao menor custo possível.

Para Harvey (1992), as consequências foram os altos níveis de desemprego, a destruição e a reconstrução de qualificações, ganhos de modestos salários e a perda do poder sindical. Isso se refletiu na containerização e na mudança institucional do estatuto dos portos e da reorganização produtiva do trabalho (COCCO; SILVA, 1999).

Neste contexto, a Lei de Modernização dos Portos de 1993 tinha por objetivo desregulamentar o transporte marítimo para abri-lo a empresas globais do setor de navegação. O governo brasileiro assumiu apenas o papel regulador, enquanto a iniciativa privada passou a ser o operador portuário, ganhando assim a permissão de operar produtos de terceiros. Desta forma, os arrendatários tornaram-se concorrentes dos portos públicos (GOMES; JUNQUEIRA, 2008).

Hirst e Thompson (1998) nomeiam esta desregulamentação como *liberalismo antipolítico*, pelo qual a atividade comercial torna-se fundamental em uma economia globalizada, enquanto ao poder político resta a tarefa de resguardar o sistema de livre comércio mundial. Isto é, apesar da pressão gerada pela economia mundial, o Estado ainda tem o poder de regulação e de governabilidade¹⁵ da economia, pois “os mercados e as empresas não podem existir sem um poder público para protegê-los” (HIRST; THOMPSON, 1998, p. 291).

Ainda de acordo com Hirst e Thompson (1998), os Estados intervêm como autoridades locais do sistema global, já que as atividades econômicas e o emprego

¹⁵ Controle de uma atividade, por alguns meios, de modo que um conjunto de resultados seja obtido. No entanto, não é simplesmente incumbência do Estado. Ou melhor, é uma função que pode ser desempenhada por uma ampla variedade de instituições e práticas públicas e privadas, estatais e não estatais, nacionais e internacionais (HIRST; THOMPSON, 1998, p. 284).

são determinados pelo capital internacional móvel. O papel do Estado seria, portanto, o de prover infraestrutura e bens públicos demandados pelos negócios ao menor custo possível.

Antes de prosseguir com a discussão sobre a Lei de Modernização dos Portos, vale apresentar o *status* do complexo portuário brasileiro. Os mapas e os dados a seguir são um reflexo das diretrizes da nova legislação ao detalhar a relação entre portos públicos e áreas de terminais privadas.

Mapa 1: Relação dos portos organizados brasileiros.

Fonte: Disponível em: <<http://www.portosdobrasil.gov.br/assuntos-1/sistema-portuario-nacional/mapatups2013.jpg>>. Acesso em jan., 2014.

Mapa 2: Relação dos terminais de uso privado.

Fonte: Disponível em: <<<http://www.portosdobrasil.gov.br/assuntos-1/sistema-portuario-nacional/mapatups2013.jpg>>. Acesso em jan., 2014.

Segundo a Secretaria de Portos (2013), dos 35 portos públicos sob a sua gestão (Mapa 1), 14 encontram-se delegados, concedidos ou têm sua operação autorizada aos governos estaduais e municipais. Os outros 23 marítimos são administrados diretamente por sete Companhias Docas (PA, CE, RN, BA, ES, RJ, SP), sociedades de economia mista que têm como acionista majoritário o Governo Federal.

Ainda de acordo com a Secretaria de Portos (2013), o complexo portuário brasileiro movimentou 931 milhões de toneladas de carga bruta, o que representa um crescimento de 2,9% em relação a 2012. O setor portuário é responsável por mais de 90% das exportações do País. No entanto, os portos organizados movimentaram somente 36% deste total (338 milhões de toneladas), enquanto os outros 64% (593 milhões) são referentes aos terminais de uso privado (Mapa 2).

A reforma portuária decorrente da Lei de Modernização de 1993 aconteceu poucos anos após a extinção da Portobrás. A Empresa de Portos do Brasil S.A. havia sido criada no governo de Ernesto Geisel, em 1975, para centralizar o planejamento estratégico do setor e realizar a gestão. A companhia pública era vinculada ao Ministério dos Transportes e tinha como finalidade construir, explorar e administrar os portos brasileiros e as vias navegáveis (MONIÉ; VIDAL, 2006).

Em 1990, o então presidente Fernando Collor autorizou o poder público, através da Lei 8.029, a dissolver ou privatizar empresas públicas. A legislação pretendia modernizar o setor por meio de modificações na prestação de serviços, na construção e exploração de instalações portuárias e na gestão de mão de obra. O fim da Portobrás, segundo Monié e Vidal (2006), teria estimulado a promulgação da Lei de Modernização dos Portos.

Até 1990, o sistema foi orientado e controlado pela Portobrás, quando essa foi extinta pelo governo federal, do então presidente Fernando Collor de Mello, e compreendia portos administrados pela mesma, portos administrados pelas companhias Docas, concessões estaduais, concessões particulares e terminais privados. Com a extinção da Portobrás, deflagrou-se uma crise no setor, cujas negociações e articulações políticas redundaram na promulgação da Lei n 8.630/93, que preconizou a modernização do setor (MONIÉ; VIDAL, 2006, p. 983).

A afirmação de Monié e Vidal baseia-se na relação entre a mudança de um modelo econômico e a descentralização do poder de regulação sobre os portos públicos. A expansão da capacidade portuária brasileira deu-se, em geral, através da incorporação pelo Estado dos portos, que antes haviam sido construídos pela iniciativa privada por meio de contratos de concessão pública. Essa medida ocorreu durante o período da industrialização forçada (1950-1980), isto é, de acumulação acelerada do potencial produtivo e de rápida recuperação econômica (ALBAN, 2004).

O panorama econômico da época demandava por tal recuperação. No início dos anos 1990, a economia do Brasil ainda sentia os efeitos da década perdida (1980). Entre 1981 e 1993, a inflação chegou a quatro dígitos e planos de estabilização tentavam conter a sua alta com congelamento de preços. Sem efeito, o governo ainda adotou políticas recessivas de estabilização, e a recessão causou queda da produção industrial (SINGER, 2000).

Por isso, a introdução tecnológica no processo produtivo se intensificou durante a presidência de Fernando Collor, resultando em encolhimento, flexibilização, desregulamentação e novas formas de gestão da força de trabalho, representada por empregados mais qualificados para anteder às exigências da

automação. Porém, com salários mais baixos e em condições de precarização (ANTUNES, 2002).

De acordo com Monié e Vidal (2006), a criação da Portobrás era uma forma de estimular a modernização, porém ao longo dos anos a falta de competição interrompeu o desenvolvimento do setor portuário devido ao modelo de substituição de importações¹⁶ adotado pela indústria brasileira. Em busca de uma estrutura mais competitiva, a partir de 1980, inicia-se o processo de abertura da economia para exportação. Porém, o Brasil vivia a crise da dívida externa, o que prejudicava o investimento por parte do Estado em instalações e equipamentos.

Portanto, os recursos tinham de vir da iniciativa privada, e a mudança teve início em 1990 com o fim da Portobrás e, posteriormente, com a criação da Lei dos Portos, três anos mais tarde. Em termos comerciais, a mudança funcionou. De 1990 a 1995, a movimentação de contêineres em Santos dobrou, passando de 8,6 milhões de toneladas para 16,5 milhões. (PORTO, 1999).

A partir da promulgação da Lei 8.630/93, o Estado deixou de prestar os serviços e deteve apenas a infraestrutura, surgindo assim uma nova estrutura organizacional: Agência Nacional dos Transportes Aquaviários (ANTAQ), responsável pela regulação; Conselho da Autoridade Portuária (CAP)¹⁷; Autoridade Portuária¹⁸, gestor da exploração e administração do porto; e operadores portuários, que ficam a cargo da execução dos serviços.

Com essa nova composição, os membros desta estrutura organizacional assumiram as seguintes funções, de acordo com a Lei 8.630/93. O CAP ficou responsável por baixar o regulamento de exploração; homologar o horário de funcionamento; opinar sobre a proposta orçamentária; promover a racionalização do uso das instalações; fomentar a ação industrial e comercial; zelar pelo cumprimento das normas de defesa da concorrência; desenvolver mecanismos de atração de

¹⁶ Processo que estimula o aumento da produção interna de um país com o objetivo de diminuir as suas importações, através do controle de taxas de importação e da manipulação da taxa de câmbio. A medida começou a ser implantada por países do terceiro mundo, a partir da década de 1960, como defendia a Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL). O intuito era o de acumular capitais para gerar desenvolvimento tecnológico e social, através de uma economia fechada e com a indústria nacional protegida dos concorrentes internacionais por meio de políticas governamentais.

¹⁷ Indicados pelas entidades de classe e nomeados pelo Ministério dos Transportes, os representantes do CAP são de diversas esferas: Poder Público (União, Estado e município), operadores portuários, armadores, titulares das instalações privadas, operadores portuários credenciados, usuários dos serviços portuários e trabalhadores do porto.

¹⁸ A Codesp deixou inteiramente as operações portuárias somente em 1999. Em 1º de agosto daquele ano, a companhia assumiu o novo papel de Autoridade Portuária (BRASIL, 1999).

cargas; homologar os valores das tarifas portuárias; manifestar se sobre os programas de obras, aquisições e melhoramentos; aprovar o plano de desenvolvimento e zoneamento do porto; promover estudos; assegurar o cumprimento das normas de proteção ao meio ambiente; estimular a competitividade; e indicar dois membros para compor o Conselho de Administração do porto.

À Autoridade Portuária coube assegurar o funcionamento do porto; elaborar o plano de desenvolvimento e zoneamento; viabilizar e fiscalizar as obras nas áreas públicas; fixar tarifas; controlar e fazer cumprir as normas portuárias; pré-qualificar os operadores portuários; e planejar e celebrar contratos de arrendamento de áreas e infraestruturas portuárias. Enquanto os Operadores Portuários se encarregaram de ofertar serviços de embarque, desembarque, movimentação e armazenagem das cargas.

A transformação no setor portuário brasileiro, derivada da promulgação da Lei de Modernização dos Portos, não causou apenas modificações nos planos administrativo e institucional. Além da privatização dos terminais e a liberação da prestação de serviços por empresas privadas, a nova norma estabeleceu a criação de um órgão regulador de mão de obra. Tal determinação impactou profundamente no mercado de trabalho da estiva e na atuação do sindicato da categoria. Este será o assunto do próximo capítulo.

CAPÍTULO II

**OS IMPACTOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO:
MUDANÇAS NA CULTURA DO TRABALHO DA ESTIVA E DESEMPREGO**

Neste capítulo, veremos como a publicação da Lei nº 8.630/93 interferiu no mercado de trabalho da estiva ao determinar a criação de Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), que recebeu a papel de cadastrar e capacitar os trabalhadores portuários. O registro dos portuários santistas começou três anos depois da promulgação, em 1996 (DIÉGUEZ, 2007). No entanto, esta função não era apenas burocrática. A instituição passou a administrar o fornecimento de mão de obra, responsabilidade que até então pertencia ao sindicato.

Os trabalhadores avulsos, conhecidos como operários sem patrões, devido à condição de não ter vínculo empregatício, passaram a ser regulados pelo órgão gestor. O OGMO iniciou um processo de modificações na cultura do trabalho da estiva e de controle sobre os procedimentos relacionados às atividades no cais, como poderá ser constatado pelos dados obtidos nesta pesquisa e pela bibliografia consultada.

A perda pelo sindicato do controle da contratação de mão de obra dissolveu uma prática que estava consolidada há décadas no cotidiano da estiva, que figurava como a base da formação da cultura do trabalho portuário, conforme mostraram algumas das entrevistas deste projeto. Além de contrapor os costumes até então enraizados no porto, a criação de um órgão gestor causou um processo de enfraquecimento da entidade sindical.

As implicações da Lei de Modernização dos Portos na vida dos trabalhadores são tratadas, neste capítulo, em três tópicos que mostram os reflexos das transformações operacionais e institucionais na cultura e no mercado de trabalho da estiva de Santos. Entre os reflexos estão o desemprego, o enfraquecimento do poder sindical e a interferência na esfera social dos estivadores, relatados em depoimentos que narram o impacto na cultura da estiva e que enriqueceram a discussão teórica existente sobre o tema.

2.1 – O rompimento da cultura do trabalho portuário e da autonomia de classe

Em termos trabalhistas, a publicação da Lei nº 8.630/93 extinguiu o *closed shop* (controle da organização e contratação de mão de obra pelo sindicato) assim como a principal referência social na vida dos trabalhadores. Este modelo era central

para a formação da cultura do trabalho portuário (SILVA, 2003) e continha um favoritismo marcado pelas relações pessoais (BATALHA; SILVA; FORTES, 2004).

Os estivadores avulsos conquistaram o *closed shop* por uma luta do Centro dos Estivadores de Santos em 1930, época em que os trabalhadores da estiva eram admitidos por intermediários e os contratantes controlavam os salários e o sistema de trabalho. Portanto, a Lei de Modernização dos Portos dissolveu uma característica primária do setor portuário de Santos, que prevalecia havia 60 anos.

Para entender o impacto desta mudança no setor portuário, vale explicar por que surgiu o trabalho avulso. Diferentemente dos doqueiros, os avulsos não têm vínculo empregatício com as administradoras do porto. A estrutura de mão de obra necessária para o embarque e desembarque de mercadorias era acionada pelas Agências de Navegação a pedido das armadoras. O requerimento era solicitado somente quando havia fluxo de carga, evitando assim a ociosidade dos empregados. A falta de vínculo empregatício estimulou o controle pelo sindicato, responsável tanto pelos trâmites trabalhistas e legais como pelos atos de mobilização. E, no sistema de *closed shop*, para conseguir ou manter o emprego, a sindicalização era premissa obrigatória (OLIVEIRA JUNIOR, 1995).

Segundo o historiador Fernando Teixeira da Silva (2003), a luta dos trabalhadores avulsos santistas pelo controle do mercado de trabalho objetivava combater o monopólio da CDS. Cezar Honorato (1996) nomeia a Companhia das Docas como um polvo, pois esta dirigia a classe portuária com seus tentáculos e mantinha articulações com o Estado que permitiam monopolizar o embarque e desembarque de mercadorias. A CDS pretendia combater a autonomia dos trabalhadores sindicalizados e a gestão da mão de obra pelos sindicatos, e este conflito impulsionou a aquisição do *closed shop* (SILVA, 2003).

Desta forma, o sistema de gestão estabelecido pelos portuários avulsos santistas era ancorado no empregado, diferentemente do sistema em que o capital gere o trabalho. Isto lhes permitia ter grande poder de barganha. Outro aspecto deste modelo de contratação era a necessária noção de ofício para a manutenção do sistema, pois só trabalhava na estiva – ou em outra atividade avulsa do porto – quem era apto a exercer a profissão. Tal característica mantinha a sobrevivência da ocupação (DIÉGUEZ, 2007).

A extinção do *closed shop* afetou a cultura do trabalho na estiva por interferir na construção de um grupo que, mesmo antes do surgimento do sindicato, se consolidava pela consciência coletiva, através das experiências vivenciadas no cais. Além disso, alterava o modelo que garantia o emprego daqueles que se consideravam portuários e que compartilhavam uma realidade coletiva comum (DIÉGUEZ, 2007).

Em sua tese de doutorado sobre os estivadores do Rio de Janeiro, Maria Cecília Velasco e Cruz (1998) destacou a importância do *closed shop* na formação da consciência de uma identidade de grupo, em que a entidade sindical era marcada pelo controle social do trabalho e na autonomia da classe.

O domínio da organização imediata do trabalho, aliado à identidade profissional do estivador e à insatisfação com as suas reais condições de existência estão na raiz de uma aspiração por autonomia e independência. Por outro lado, o controle do processo produtivo transforma o terno em uma unidade potencial de barganha, contribuindo para a percepção do valor da ação coletiva. Uma vez desenvolvida esta percepção por ideologias políticas de base socialista e sedimentada a solidariedade de grupo, a ideia do controle social do trabalho e da independência coletiva da classe pode ser concebida. Não é de surpreender, portanto, que ela tenha brotado em inúmeros portos do mundo e tenha se materializado nas tentativas de criação de um sindicato que, de algum modo, possibilitasse a seus membros diminuir a competição na parede' e controlar o processo de escolha dos trabalhadores (CRUZ, 1998, p. 59-60).

Além disso, a nova lei determinava a constituição do OGMO. O Órgão Gestor de Mão de Obra teria a função de cadastrar, registrar e capacitar os trabalhadores portuários, administrar o fornecimento de mão de obra aos operadores, além de arrecadar junto aos operadores os encargos sociais e previdenciários, bem como a remuneração dos trabalhadores.

A instituição de um organismo controlador de mão de obra, além de enfraquecer o sindicato da categoria, contrariava a condição de independência que os estivadores tinham até a promulgação da Lei. Condição esta que lhes permitia ser chamados de operários sem patrões (SILVA, 2003), pois os estivadores tinham

“a possibilidade de exercer sua função sem vínculo empregatício, ganhando por dia ou por tonelagem” (SARTI, 1981, p. 57).

Marcos relata como a liberdade do trabalhador avulso era um atrativo para aqueles que escolhiam a estiva como profissão:

Aí vi lá o navio, que eu não conhecia porto. Era daqui, mas nunca me interessei por porto, era comerciante. Aí dei baixa do Exército, fui pras doca, aí vi aquele mundo, navio. Eu tinha um parente meu que era estivador, aí foi quando me levou pra lá. Eu gostei daquilo. Aí fui pra lá, aí vi como que era, aprendi a gostar daquilo, a liberdade. Você trabalhar quando você quer, não ter patrão, você vinha quando queria. Chovia, tu não vai. ‘Tá chovendo, o que eu vou fazer lá?’ Não gosto de ficar preso, entendeu? Então foi o serviço certo que Deus me deu pra mim, entendeu? Não tinha hora pra trabalhar. Não tinha hora pra porra nenhuma. Não tinha pra nada. Iria quando quer, vai quando não quer, entendeu? Então, se eu tivesse que voltar a minha vida, acho que faria tudo de novo (Marcos, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

A liberdade adquirida ao longo de seis décadas resultava em práticas de trabalho cotidianas que eram consideradas de grande valia para os estivadores. José narrou como a chegada do OGMO confrontou a autonomia de gerir o seu próprio tempo, sem o controle de um patrão:

É, nós tinha isso, essa liberdade. A gente ganhava bem e tinha a liberdade da gente. Se pegava hoje e dava uma acertadinha no trabalho. Aí você pensava ‘poxa, to cansado’. Ou então você trabalha, trabalha, trabalha e aí dava uma telha assim... ‘ah, eu vou viajar, vou tirar uns 10 dia e vou viajar, vou fazer um passeio aí pelo Nordeste’. Chegava no sindicato e pedia uma carta. ‘Olha, quero uma carta. Quantos dia? Olha, me dá uma carta por tempo indeterminado’, porque se eu pegar uma carta de 30 dias, depois daqueles 30 dias eu vou ter que tá presente. Se você pega uma carta por tempo indeterminado, você pode sair daqui e ir viajar, depois amanhã você tá de volta, né? E você pode ficar seis meses pra fora. A vontade é tua, ninguém vai te falar nada.

Eu saí daqui numa ocasião, fui pro Rio Grande do Norte. Qual era minha ideia? Ficar uns 10 dias pra lá. Sabe quantos dia eu fiquei? 45 dia. Não tenho satisfação pra dar pra ninguém. Quando eu cheguei, encostei o carro

em casa, deixei a família em casa, cheguei no sindicato cansado de bater pedal, que eu já vinha do Rio Grande do Norte dirigindo. Cheguei aqui era umas 5h da tarde, às 7h já tava na parede respondendo.

Alexandre: Isso antes do OGMO?

Antes do OGMO. Tem uns menino aí que perdeu a carteira, estão brigando na justiça pra ver, porque o OGMO alegou que eles fazia 90 dias que não contribuía. Agora, contribuir ou não compete a você, não ao OGMO. Eu acho que no nosso parecer, nós como avulso, acho que não temos satisfação a dar pro OGMO e nem para ninguém. Trabalhei todos esses ano, todo esse tempo e nunca conheci um patrão meu (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O fim da liberdade e das férias determinadas por conta própria e a autoridade de um patrão personificado no papel exercido pelo OGMO são retratados também no testemunho do estivador Reginaldo:

Com o OGMO, se tu ficar tantos dias sem trabalhar, já tem que ir lá falar, porque não pode. Antigamente, tu saía, ia viajar, ficar um mês no sítio. Hoje tu não pode mais fazer isso, não. Eles querem saber por onde tu anda, por que não trabalhou. Antes tinha estivador que ia pros Estados Unidos embarcado nesses navio pra trabalhar em outra coisa. Ele vinha pra morder de mestre dois meses e, depois, voltava pros Estados Unidos. Tinha também polícia, PM, pessoal da prefeitura. A estiva pegava todo mundo. Até coveiro tinha. Agora, o OGMO obriga a trabalhar. Tenho um sobrinho meu que trabalhava de bagrinho, sabe? Ele foi chamado pra entrar na estiva, mas na época chamaram pra trabalhar nas doca também, pra ser operador de empilhadeira. Quando ele pegou o documento, mandaram ele optar, ou a estiva ou as doca. Aí ele optou pelas doca, porque ia trabalhar na empilhadeira, não ia pegar no pesado. Então, mudou muita coisa com esse OGMO (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Segundo a Lei 8.630/93, entre as atribuições concedidas ao OGMO estava a de gerir e fornecer aos operadores portuários trabalhadores devidamente cadastrados no órgão e com cursos de treinamento, sem os quais não teriam permissão de trabalhar no cais. Isto é, os estivadores passaram a ter um patrão para controlar e qualificar os serviços prestados, e a carga horária passou a ser

fiscalizada. Esta situação se contrapôs aos costumes até então enraizados no porto, tanto na esfera do trabalho como na social, conforme descreveu José na declaração acima e também outros entrevistados.

O artigo 18 da Lei 8.630/93 detalha as obrigações do OGMO:

Art.18. Os operadores portuários, devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, tendo como finalidade:

I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário-avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;

VII - arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários, relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários (Lei 8.630, 1993).

O artigo 19 da mesma lei refere-se às penalidades comentadas por José, quando mencionou que alguns estivadores haviam perdido o registro pela falta de contribuição. De acordo com a Lei 8.630/93, o OGMO recebeu o poder de punir quem desrespeitasse a lei ou as regras da norma coletiva. Anteriormente, as punições eram aplicadas pelo sindicato.

Art.19. Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso:

I – aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em Lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, inclusive, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

a) repreensão verbal ou por escrito;

b) suspensão do registro pelo período de 10 a 30 dias;

c) cancelamento do registro (Lei 8.630, 1993).

O fim da liberdade que os estivadores gozavam antes do OGMO, o início de um sistema de controle e a perda do poder de contratação, não apenas pelo sindicato, mas também pelo diretor, que podia selecionar para o trabalho um amigo ou parente, criaram ranhuras na relação entre os estivadores e o órgão gestor.

Reginaldo relata como funcionava na prática a relação pessoal entre os chefes e os candidatos ao trabalho, antes da promulgação da Lei de Modernização dos Portos, de 1993:

O OGMO aprendeu com a gente. Quando veio pra cá, não sabia nada, sabe? Quando eu era diretor, a gente vinha com os papel e ficava na parede. Às seis hora, a gente tinha duas escala. Uma de contramestre e outra geral, que toma conta do navio. Na escala de mestre éramos 12 mestre. Então, no primeiro dia dos mestre, vai tirar três navio. Então, tirava o número 1, 2 e 3, cada um pra um navio. Aí sobrava 9 mestre escalado pra ir no navio trabalhar. No dia seguinte, atracava mais dois navio, aí escalava mais dois mestre. E os mestre na parede pegava os trabalhador. Já o OGMO chegou e vinha com a prancheta e inventava de chamar o pessoal por número. Na nossa época, a gente chegava com a carteirinha e fazia fé, entendeu?

Alexandre: Fazia fé?

É, fazia fé. Pegava a carteira, entregava pro contramestre e o contramestre pegava os amigo dele, sabe? Não ia pegar vagabundo pra avacalhar teu trabalho. A gente pegava o trabalho, aí dava uma fugidinha porque o pessoal tava fazendo o trabalho. Se levar o vagabundo, o vagabundo não trabalha e aí o pessoal começa a chiar. Aí aperta o geral, que vai chamar o mestre, aí o mestre não tá. Aí o geral fala pro diretor, que pune o mestre. Então, tinha que pegar o cara de confiança. Os melhor trabalho era pros melhor amigo. Os outros trabalho, que não era disputado, se você quisesse trabalhar, o mestre pegava. Não era obrigado a levar ninguém, mas tinha que completar o terno. Quando não tinha mais conhecido, pegava qualquer um.

Trabalhava todo mundo. Tinha muito trabalho que a gente não podia ir, né? O açúcar é um trabalho pesado, se não tiver preparado, tu não vai embarcar o açúcar, tu não aguenta. Se tinha caixaria, tu vai, que é mais mole, sabe? Tudo de acordo com a capacidade da pessoa (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Foto 8: Estivadores na parede *fazendo fé*, em 1970.

Fonte: Alcântara (2013).

Ao ser indagado sobre a justificativa do OGMO para a mudança do sistema de parede (marcado por relações pessoais) para a lista (rotatividade), Reginaldo é categórico ao afirmar que a confiança em um amigo representava a garantia do trabalho bem feito. Ele destaca, também, os *privilégios* extintos com o novo modelo de escala:

Com a lista, eles [OGMO] queria dizer que trabalhava todo mundo. Porque do nosso jeito só ia ser privilegiado os amigo. Concorro. Se não levar um amigo para trabalhar, vai levar quem? Um inimigo pra avacalhar teu trabalho? Você tinha que ter responsabilidade pra mim te levar. Na estiva tinha três posições. A pessoa chamado câmbio, que escolhia os trabalho. Tinha outra posição chamada avançado. E tinha outra posição chamada dobra. Então, tu vinha com os melhor trabalho e chamava câmbio. 'Câmbio pro trabalho'. Aí tinha um picote que o diretor picotava. Aí já passava pra dobra, entendeu? Hoje você tá no câmbio de manhã, mas à noite já tava na dobra, aí no outro dia tava no avançado e depois no outro dia no câmbio de novo. Era um rodízio que tinha entre nós, entendeu? Então, na parede, a gente tirava o câmbio, a dobra e o avançado. O trabalho era de acordo com a posição da pessoa. Às vezes eu não te conhecia. Tu era mestre e eu não te conhecia, mas quando eu era câmbio, eu te mostrava a carteira e tu tinha que me pegar, entendeu? Quando o

trabalho era bom, o mestre pegava o compadre, o sobrinho, o vizinho. Quando não tinha mais ninguém, tu pegava o resto, completava o terno e ia embora pro navio.

Alexandre: Era então uma questão de confiança...

Sim, era uma questão de confiança e tinha que tá na posição, porque não adiantava ser parente e tu ser avançado se eu tinha que pegar o câmbio. Quando veio o OGMO, começou a chamar por número. Duzentos homem na turma, aí começou a chamar: 'número 1, número 2, número 3'. E isso aí também era errado. Tinha que começar no número 1 e no 200, chamando um alto e um baixo: 'número 1, 200, número 2, 199, número 3, 198'. Assim, sabe? Até fechar. Na estiva tinha uma preferência. O mais antigo tem direito à moleza, sabe? Só ajudando a arriar, a virar, isso aí é pros mais antigo. Com o OGMO agora é de mês em mês. O mestre é 40 dia e 40 noite, desde quando começou a estiva, desde quando inventaram a roda grande. O OGMO não conseguiu acabar com isso. É a organização pra escalar o pessoal pra trabalhar. O mestre ganha mais, uma cota e meia, e o geral ganha duas e meia. Primeiro é o geral, que manda no navio, depois vem o contramestre e depois o diretor. Quem escala tudo é o diretor. Era um rodízio (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O estivador José confirma a opinião de Reginaldo, e reforça a importância das relações pessoais no cais. Para ele, o sistema de parede não significava a sobreposição de um candidato a outro, e sim o livre arbítrio de escolher aquele que prestaria um serviço de qualidade¹⁹. Fato importante na estiva, já que o salário era pago por produção. Quanto maior o número de embarques e desembarques de contêineres, maior seria a remuneração:

A gente tava todo mundo na turma. Só que os mestre é assim. Tinha amizade com todo mundo, mas ele sabe o cara que ele vai levar pro trabalho, porque o cara vai chegar lá e vai por a mão no trabalho. Tem

¹⁹ A relação de confiança no sistema de contratação já havia causado conflitos em 1978, quando apenas 124 estivadores dos 3.600 associados tinham o privilégio de ocupar o cargo de contramestre. O que lhes permitia receber uma porcentagem maior sobre a produção do que o restante dos trabalhadores. Este pequeno grupo era formado por homens de confiança das agências de navegação, que os credenciava. Com um abaixo-assinado com mais de 2 mil assinaturas, a classe reivindicou a extinção do sistema para que todos pudessem se candidatar à função, através de rodízio controlado pelo sindicato. A reclamação foi parar nas mãos do Ministério do Trabalho que, no ano seguinte, suspendeu no Porto de Santos o credenciamento exclusivo (O ESTIVADOR, 1980, p. 14).

outros que não, que vai lá para querer amortecer, aí se encosta lá, senta, vai fumar um cigarro, vai tomar uma água, toda hora ele tá parado, enquanto você tá se fodendo? [Com a lista rotativa do OGMO], você é obrigado a trabalhar com qualquer um, porque às vezes você é obrigado a levar aquele cara pro trabalho sem tua vontade própria. Tu tá sabendo que aquele cara vai te dar problema, vai te dar dor de cabeça (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O estivador Zózimo contou como funcionava a escolha dos candidatos ao trabalho que não haviam sido selecionados pelos mestres:

No armazém 23 era justamente aonde atracava muito esses navio pirangueiro, esse navio pirangueiro, tá entendendo? E a gente ficava sentado ali esperando o reforço. O reforço, por exemplo, dez homem não dá pra dar conta do trabalho, aí vinha buscar mais homem pra complementar, aí chamava de reforço, porque a gente ficava ali naquele ponto ali. 'Tá precisando de quatro homem, quem é que vai?' Tá entendendo? Esse tipo de reforço. E eu sempre ficava ali, e eu manejava guincho, embarque de açúcar no guincho a vapor, *porra...* (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Como afirmou Richard Hoggart (1973), a classe operária tem uma noção de grupo, cujos membros devem agir com cooperação, amizade e boa vizinhança. E as declarações dos estivadores mostram esse sentido de unidade com aqueles que eram selecionados para o trabalho. Embora apresentem, também, um discurso exclusivista ao afirmar que apenas os conhecidos eram chamados para compor a equipe.

O rompimento dos aspectos da cultura e da natureza do trabalho na estiva poderia explicar os conflitos causados na primeira geração de estivadores pela Lei de Modernização dos Portos. A privatização interfere na identidade ocupacional dos trabalhadores ao quebrar a relação de trabalho dos funcionários com suas ocupações e com o Estado, causando uma turbulência moral (BEYNON, 2002).

No entanto, os depoimentos de José e Reginaldo mostram que as afinidades pessoais mediavam as relações de trabalho, como podemos verificar nos seguintes trechos: “pegava os amigo”, “não ia pegar vagabundo pra avacalhar teu trabalho”, “os melhor trabalho era pros melhor amigo”. Ao mesmo tempo que facilitava o dia a

dia dos estivadores, esse processo limitava o acesso de outras pessoas ao mercado de trabalho da estiva, criando um sistema de favorecimento.

O discurso construído pelos entrevistados sobre a confiança também mascara posições de interesses e vantagens. Ao escolher um amigo, os estivadores tinham a certeza de que não sofreriam penalidades. Fato registrado no trecho “dava uma fugidinha porque o pessoal tava fazendo o trabalho. Se levar o vagabundo, o vagabundo não trabalha e aí o pessoal começa a chiar.”

Outro aspecto modificado pela Lei dos Portos refere-se à liberdade que os estivadores tinham de decidir quando trabalhar. No sistema de escala anterior à Lei, eles podiam ir ao cais no dia em que desejassem. Assim, aproveitavam desta autonomia para desfrutar momentos fora do porto, mesmo dentro do horário de trabalho. Por isso, segundo Reginaldo, os estivadores eram chamados de marajás:

Antigamente, chamavam o estivador de marajá. Era o apelido. Quase todo estivador tinha uma amiga [amante], que a gente chama de fogão, sabe? Uma mulher, sabe? Na cidade, tinha os baile, o Humanitária, o Samba Dança, o Coliseu. Era assim de estivador lá. O estivador dizia que ia trabalhar, mas ia pro baile, entendeu? Essa era a moleza que a gente tinha. A mulher [esposa] nunca descobria nada. Mas os outros empregados não podiam ir, os cosipanos [que trabalhavam na Companhia Siderúrgica Paulista] ou o doqueiro, que tinha que ficar nas doca e não dava pra fugir...O estivador tinha essa mordomia, então chamavam o estivador de marajá.

Sai de casa e diz que vai trabalhar, mas...isso pros caras que é avulso. Os vinculado têm que ficar 6 horas e têm que ficar, não pode sair de lá. Na minha época, não. Eu saia de casa às 6 hora, a parede era 15 pras sete, e só voltava no outro dia de manhã. Falava pra mulher: ‘Trabalhei, sai, peguei trabalho de novo’. O terno era 8 horas. Quatro pegava de manhã e os outro quatro vinham de tarde. Então, os quatro da manhã trabalhavam pra aqueles que iam vim de tarde. Aí tu pegava, ia pra casa dormir, e à noite tu tava lá de novo. Isso era os amigo, né? A gente era uma turma de 200 homem e todo mundo se conhecia. Um pegava o trabalho e dizia ‘pega aí primeiro que vou namorar’. Aí eu trabalhava e o cara ia pra casa da mulher namorar. Aí na minha noite ele ia trabalhar, entendeu? Assim a gente ia vivendo.

Liberdade era tudo. Na minha época, a gente falava: ‘quem não pode com o trabalho chama a amiga’. Tinha que dar conta do trabalho. Ia trabalhar

quatro cara que tinha que trabalhar por oito. Tinha que dar conta do trabalho, senão era escorraçado na parede. Metiam o pau. Ninguém queria mais trabalhar contigo. Então, tinha que ter aquela moral, sabe?

Hoje é diferente. O cara pega trabalho e não vai nem no navio, fica se amarrando. Aí o trabalho fica parado (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O estivador Marcos também discorre sobre a importância da amizade e da confiança nas relações de contratação da estiva. Ele, porém, nega que houvesse protecionismo, apesar de confirmar as *fugidinhas* durante o horário de trabalho:

Naquele tempo, ele subia numa parede alta pra levar doze. Tem cem. Então, o que acontecia? Ele levava as pessoas que ele achava que considerava, e levava. Por exemplo, os melhor guincheiro, os melhor trabalhador, que sempre tem um vagabundo que chupa o sangue dos outro, te dá trabalho, vem bêbado, vem drogado, não aparece. Então, aquela história, doze cara de cem, o cara te levando, é que considerava você. Aí vice-versa. Na volta, você era o mestre, também pegava quem te ajudou, certo? E assim era a estiva.

[O protecionismo] não tem nada a ver. Isso é frescura do OGMO. Eles vieram a mandado não sei de quem, quem manda... quem são os donos dos navios? São as próprias autoridade. Senador, fulano de tal, beltrano. Então não tem nada a ver.

Todos estivador trabalhava. Tu não me levava, mas outro me levava. E assim ia. Tinha uns que ganhava mais do que os outro porque era trabalhador. Estou lá com dez homem, eu tô vendo quem é quem... pô, um tá sugando o outro? Espera aí, esse não vem mais. Ficar sugando o teu sangue. Não. Então não tem... isso é palhaçada do OGMO. É palhaçada, entendeu?

E outra... o próprio trabalhador, estivador, acabou com a estiva. Linguarudo, ganhava muito... 'ganhei muito'. E os homem tão vendo. Tirava um navio com dez cara, mas tu procurava tinha um. Porra, vou pagar dez pra um trabalhar? Aí veio a modernização, os porta-contêiner que você viu no porto, você acha que eu vou gastar um bilhão num porta-contêiner pra levar dez cara pra ficar conversando? Enfim, os empresário tão vendo. Navio cheio, ficava tudo de braço cruzado, na rede. Ficavam na rede, jogando bozó, fumando maconha. E os cara tão vendo tudo isso. Chegou aonde a estiva tá. Não sei se alguém teve essa coragem de falar isso pra ti. Já contaram? Mas essa era a realidade. Fugiam do trabalho. Eu mesmo cansei de fugir.

Então nós mesmo que... o próprio trabalhador é que arruma pra cabeça dele. Todas categoria. Não é só da estiva não, é todas (Marcos, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Colhemos mais um depoimento que novamente reforçou a prática que imperava no porto de ganhar sem trabalhar, assim como declararam os outros entrevistados da primeira geração. O estivador Zózimo afirmou que em equipes formadas por doze homens, apenas dois permaneciam no porão do navio:

Na descarga de contêiner era 12 homem, quer dizer, dois portolog [cuidava da logística], dois guincheiro e oito homem embaixo [no porão]. Pô, dois homem trabalhava sozinho. 'Cadê os homem desse trabalho?' Uns tava trabalhando, só dois homem, o resto tava no churrasco e o caramba, aí os homens viu isso, e os homem viu isso, tá entendendo? 'Mas cadê os homem desse trabalho? Pô, doze homem e cadê, não tem ninguém?' Só tinha dois. E o navio tá lá e eu tô aqui batendo papo. Era isso que acontecia e os homem viram, os da Capitania ou eu sei lá de quem. Alguém viu. Aí chegou o OGMO e falou: 'o quê?' Aí cortou (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Zózimo relatou um acontecimento que ilustrou a facilidade de que o estivador tinha de não comparecer ao trabalho, mesmo estando escalado:

Vou te contar uma passagem interessante, aconteceu comigo, eu tava no navio e olha só. Eu ia pegar de madrugada, muito bem, mas parece que eu dormi demais. Eu morava aqui, no Pé na Cova, no bloco 7, aqui no Pé na Cova, eu morava no Pé na Cova, ali perto do cemitério. Aí eu fui sair pro trabalho, um carvoeiro, sapatinho, aí tudo bem. Aí ficou acertado de eu pegar meia-noite. Eu não falei nada pra nega velha, não falei nada, aí fiquei no sofá e brum... dormi. Quando eu acordei uma hora da manhã, já era... perdi o trabalho... 'puta merda, perdi um dinheiro. Puta merda, não apareci no trabalho, vão comer o meu frango, vão comer o meu frango'. Aí tudo bem. Eu falei: 'e a carteira? Será que o mestre segurou?' Fiquei naquela dúvida.

[No dia seguinte] peguei o ônibus e fui lá pro sindicato, aí fiquei rodando e aí encontrei com um camaradinho. Falei assim: 'puta, o galo cego, é o seguinte. Puta merda, rapaz, eu tava naquele trabalho lá na Cosipa pra aquele carvoeiro lá e aí dormi demais, e agora o que eu faço?' Olha ele, me

apavorou: 'Ih, rapaz, tu não foi. Mas tu pegava o ônibus aqui na praça, caramba, tem ônibus que deixa lá na porta da Cosipa'. Olha ele pra mim, não sei se ele tava certo ou errado, mas olha só (risos). Aí ainda fiquei naquela querendo saber da minha carteira, quero saber que bicho vai dar, se alguém fez no meu lugar ou não. Aí veio outro camaradinho e a mesma história. Aí ele falou assim: 'não levanta a poeira, fica na tua, não levanta a poeira, fica na tua, pergunta quem pegou a tua carteira e diz que tava dormindo lá nas corda' (risos).

Aí à noite vou pra turma, sem a carteira, sem nada. Chego na turma... - Porra, tu tava aonde?

- Pô, eu tava dormindo lá nas corda (risos). Pô, ninguém me acordou (risos).

E aí, pô, com quem ficou a carteira?

E eu cheio de razão e errado.

- Ele pegou a carteira lá, procura ele por aí.

Eu falei: 'tá' (risos).

Alexandre: E ganhou?

Quê? Uma cara... Dormi, mas não foi na maldade, tá entendendo? Pela hora que eu acordei lá, pela uma hora da manhã, eu vou ficar no meio da estrada esperando o ônibus pra Cosipa? Aonde? Ah, que nada (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

As contradições da relação entre trabalho, solidariedade, favorecimento e liberdade apresentadas pelos entrevistados da primeira geração parecem ser marcadores de que a Lei de Modernização dos Portos transformou o cotidiano não somente no cais como também na vida social e de *status* desses trabalhadores portuários.

Desta forma, a recusa às mudanças ocasionadas pela privatização – perda de postos de trabalho, queda de remuneração e enfraquecimento do sindicato – é um reflexo da implantação de um novo sistema operacional e administrativo oposto à cultura da estiva vigente até a promulgação da Lei de Modernização dos Portos, em 1993. Outro resultado seria a preferência dos mais jovens de trabalhar vinculados a uma armadora.

Na opinião de Marcos, a segunda geração prefere o vínculo empregatício pela proteção dos auxílios inexistentes no trabalho avulso. Além disso, cita o papel do

OGMO e dos custos do empregador nesta mudança de postura que, segundo ele, pode levar ao fim o trabalho avulso.

Ele [OGMO] que põe, ele que tira, e a maioria dos estivador tá se credenciando nas casa. Se credenciando nas agência. Sendo empregado em carteira fichada. A estiva, pode ser que eu me engane, mas não sei quantos ano, mas uma hora tem fim. Todo mundo empregado do armador, entendeu? [O estivador mais jovem] vai pra agência. Tem benefício, tem tudo, tem vale transporte, tem fundo de garantia, tem férias, tem 13º, tem um monte de coisa que a estiva não tem. Pode ganhar igual ou menos. Depende da agência que tu tiver (Marcos, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Nesse sentido, e retomando um dos objetivos desta pesquisa, cabe perguntar se os filhos dos estivadores da primeira geração teriam a mesma visão deste confronto cultural. Os jovens teriam se adaptado com mais facilidade à nova organização de trabalho? Para eles, as mudanças nas relações de trabalho trouxeram benefícios ou não?

Na estiva desde 2010, o estivador Reinaldo²⁰, filho de Reginaldo, enxerga pontos positivos na atuação do OGMO em relação ao maior controle do sistema de contratação. “Em questão de organização, teve mudança que foi pra melhor. É mais organizada a parede” (Reinaldo, estivador, 04 ago. 2014).

Já o filho do estivador José não critica a chegada do órgão gestor de mão de obra na organização das relações de trabalho, porém com ressalvas. “Eu não tenho nada contra o OGMO, não. Mas acho que atuação deles que deixa meio a desejar” (Edson, estivador, 04 ago. 2014)²¹.

As opiniões dos estivadores da segunda geração serão analisadas com mais profundidade no terceiro capítulo, no qual trataremos das concordâncias e divergências entre estes dois grupos que vivenciaram e compartilharam as experiências em diferentes contextos histórico-sociais.

Com intuito de comparar as diferentes opiniões sobre o confronto entre a Lei de Modernização de Portos e o rompimento da cultura do trabalho, esta pesquisa

²⁰ Entrevista realizada em 04 de agosto de 2014.

²¹ Entrevista realizada em 04 de agosto de 2014.

também procurou entender a visão do OGMO. Segundo o gerente operacional²², o órgão gestor tem consciência tanto da importância das tradições quanto das dificuldades que elas acarretam na hora de mudar os costumes dos estivadores:

Quando se fala de modernização dos portos, sobretudo está se falando de mudança de cultura. E, quando se fala em mudança de cultura, você está falando de gente e, conseqüentemente, de mão de obra, que é principalmente quem faz a cultura do porto. E é aí que entra o OGMO. A nossa responsabilidade aumenta muito em função disto, porque não é simplesmente 'mudou, agora não é mais o sindicato, agora é o OGMO, passou de uma mão pra outra'. Passou pro OGMO como uma mudança cultural. O que tava bom mantém, outras coisas precisam ser mudadas. Só que você bate de frente com uma coisa, principalmente no porto, que é o problema cultural. Eu sou recente aqui em Santos e na área do porto. Até isso impactou. Ao ser contratado, a exigência era que eu não fosse de Santos e muito menos do porto, para ter uma visão mais arejada e não ficar preso a certas amarras, que é natural da cultura. A nossa posição no OGMO está muito voltada para a mudança cultural. Então, muita coisa que a gente poderia até implantar ou inovar de forma mais fácil muitas vezes não é tão fácil, porque esbarra no lado cultural. É aquela história do 'é assim porque sempre foi assim'. E as pessoas relutam. Isso não é o estivador ou o trabalhador portuário, o ser humano tem essa tendência de brigar contra mudanças. Existe um certo comodismo, uma certa acomodação. Nós estamos ainda numa fase de transição, quando falamos de modernização dos portos. Em 93, quando surgiu a Lei 8.630, já era para corrigir uma defasagem de muitos anos anteriores. Praticamente, estamos fazendo hoje o que se tentou implantar em 93, já são 20 anos. Ou seja, uma lei que veio para arrumar alguma coisa de 93 para trás, e ainda estamos executando hoje, 20 anos depois. Você imagina o tamanho da nossa defasagem, quanta coisa precisa ser melhorada com o que todo mundo chama de modernização dos portos (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

Em seu depoimento, o gerente operacional do OGMO se utilizou da mudança do sistema de parede para o de escala eletrônica como exemplo do conflito entre tradição e modernização:

²² Entrevista gravada com o gerente operacional do OGMO em 14 de junho de 2013. O pesquisador não pode obter autorização do entrevistado para citar seu nome, por esta razão, optou-se pelo anonimato.

Mudar dá trabalho. Mudar traz benefício, mas dá trabalho pra fazer. Então, muitas vezes eles preferem ficar como tá. Então, hoje, o OGMO tá fazendo algumas coisas de inovação em relação ao que era feito. Às vezes, fazemos a mesma coisa, só que procuramos fazer de uma forma melhor, né? Fazemos a escala, e o sindicato já fazia, sempre existiu a escalação. Até hoje mantemos os mesmos nomes, fazer parede de escalação, tirar a escala, ou seja, o linguajar é o mesmo. O que entrou de fato novo? A escala eletrônica. Isso já é uma agressão para quem fica perpetuando uma cultura. 'Não, isso sempre foi assim, no grito sempre fizemos a chamada'. Para você ver, eu tenho dificuldade até pra mudar o layout do posto de escalação. É uma tradição ter aquele palanque da estiva, que os mestres vão em cima do palanque. Aí eles chamam de tirar a escala no grito, porque os cara começa a gritar querendo se empregar, né? A nossa proposta é fazer uma escala eletrônica. Cada um tem um login, uma senha e um cartão. A escala é rodiziária [sistema de rodízio], ou seja, cada um na sua vez tem a possibilidade de chegar lá e fazer a tua escala. 'Ah, mas nunca foi assim'. Então, as pessoas não aceitam. Foi uma dificuldade muito grande começar a por a escala eletrônica no ar. Só pra você ver a incoerência que existe nesta amarra que se cria, porque não é só na escalação, o mundo hoje é informatizado. A globalização tá aí. Então, hoje estamos numa corrida contra o tempo, tudo é tempo, tudo é corrido. Então, tem todo um rito que não muda culturalmente. Mas os vetores que incidem ali mudaram. Então, se a gente não fizer coisas pra agilizar, a cultura só não vai dar mais respaldo pra fazer. Aí entra a escala eletrônica, a informatização, entra a escala quiçá web (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

Não há dúvida de que tecnologia e a automação estejam em todos os processos de trabalho, do mais simples ao mais avançado. Porém, os estivadores estavam habituados há décadas a ter o livre arbítrio de trabalhar no navio que lhe renderia um rendimento maior.

O trabalho terminava antes do almoço. À noite tu deixava pro dia seguinte pra ir num trabalho melhor. Às vezes a turma mudava de ponto e no outro ponto tinha navio bom, tá entendendo? Porque muda, aí você ia pra outro ponto que tinha o navio bom lá. Aí você se segurava e no dia seguinte tu já tava no outro ponto, é assim (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

A narração de Zózimo exemplifica como a parede era o modelo de contratação que se encaixava perfeitamente no sistema de trabalho dos estivadores, que escolhiam quando e onde trabalhar dependendo do volume de produção. Ao analisar o depoimento da primeira geração, notamos que eles não são contrários à tecnologia, mas a um procedimento de contratação que rompeu com o cotidiano e que os impediu de manter as relações pessoais com aqueles em quem confiavam.

Isto é, ela feriu uma tradição vivida de forma coletiva por cada trabalhador, em que referências, experiências e símbolos não podem ser desconectados da memória corporificada no cais. No entanto, na visão da OGMO, isso seria olhar para o futuro:

Aí você começa a olhar como é lá fora nos portos melhores. Todo mundo se espelha muito em Amsterdã, Roterdã, Dubai, só que lá a escala é eletrônica. E não tem como você fazer escala eletrônica se você não implantar um sistema informatizado. Então, é isso que a gente coloca pro pessoal. Todo mundo vislumbra chegar igual aos outros lá na frente pro cara não precisar ir nem no posto de escalação, pra poder acessar de casa, do celular, do tablet. Só que pra chegar neste tipo de trabalho, não tem como pular a parte eletrônica. Mas eles relutam com esta mudança, porque foge da cultura que tem de ter o papelzinho escrito, de dar na mão do cara, aquela história de carteira preta, de furar o cartão de câmbio (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

Na entrevista do gerente do órgão gestor, vale fazer um parêntese para explicar o trecho do depoimento “aquela história de carteira preta”. Antes da Lei 8.630/93, o trabalhador da estiva era obrigado a cumprir horas de trabalho por longos anos no cargo de bagrinho, chamado também de força supletiva, até receber o título de matriculado. O que dava o direito de emitir a carteira preta de estivador na Delegacia de Trabalho Portuário (DTM), como explica o estivador Reginaldo:

O bagrinho agora tem um documento, antigamente não tinha. A gente trabalhava com a carteira profissional e pegava o trabalho. O estivador associado vai no trabalho primeiro, sabe? O trabalho que ele não quer, que ele recusa, o bagrinho vai e faz o trabalho e vai fazendo hora, sabe? Dali dois, três anos, ele soma as horas trabalhadas, era 3 mil horas, e entra de sócio. Ficava uns três anos no máximo. Tinha cara que trabalhava na

construção civil e só vinha de noite, entendeu? Tinha de tudo que era lugar. Tinha da prefeitura, muito polícia, soldado da força pública, que virou polícia militar, pessoal de refinaria, da Cosipa, tudo. Quem fazia as hora ia entrando, sabe? Falavam: 'ah, fiquei 15 anos de bagre'. E não entrava por quê? Porque não trabalhava. Se trabalhasse de dia e de noite, fazia hora. Eles iam trabalhar na estiva para ganhar um dinheirinho a mais, sabe? E o trabalhinho era bom. Aí conforme eles iam fazendo a hora, eles entrava. Aí eles ficava lá e cá, entendeu? Porque a estiva não era obrigado a trabalhar, hoje eles exige a presença da pessoa lá. Mas antes, não. Tu pegava a carteira, tu vai lá e trabalha, se não trabalha não tem pobrema, mas também não ganhava nada, sabe? Então, era assim. [Hoje] não precisa ser associado. Eles exige só o documento do treinamento do OGMO. Antigamente, a gente tinha uma carteira preta que punha no bolso. Ia em qualquer lugar na cidade fazer um crediário. 'Trabalha onde? Sou estivador'. Putz, te atendiam, sabe? Agora acho que não. O OGMO acabou com a carteira preta. O OGMO veio com uma carteirinha branca, que é um crachazinho (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O estivador Zózimo também relata o valor simbólico da carteira preta, que o liberava de realizar as tarefas mais árduas no porto e garantia direitos concedidos apenas aos sindicalizados. Para ele, o bagrinho era designado aos trabalhos mais impróprios:

Nos piores trabalhos, nos piores trabalhos. Olha, paralelepípedo, olha só que embarcava aqui, paralelepípedo... também saía farinha de osso, farinha de peixe. Olha o que era trabalho de bagre, né? Fora algodão, suco de laranja, cada trabalho aqui que eu vou te contar. Naftalina, esse que põe na roupa aí no guarda roupa, agora que falaram que aquilo faz mal. Quando você abria o porão, tinha que dar um tempo, porque aquela naftalina vinha em bruto, era uma pedra escura, tá entendendo, pra depois refinar e virava aquela bolinha branca. Você precisa ver aquilo bruto, quando vinha aí descarregar. Meu pai do céu. Putz, quando abria o porão não podia descer ninguém, tinha que esperar aí pra descer. Pô, cada trabalho de bagre aí que eu vou te contar. Como eu era bagre, não tinha direito de usar o hospital [apenas os sindicalizados podiam ser atendidos no Hospital dos Estivadores].

Alexandre: Mas depois com a carteira melhorou?

Ah, melhorou... pô, melhorou, melhorou muito mais. Aí o trabalho era mais suave e o caramba, melhorou, pô (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Marcos é outro estivador que ilustrou, em seu depoimento, o vínculo que a estiva tinha com a carteira preta:

Nós somos... o estivador tinha a cambada, que é reserva da Marinha. Se a Marinha precisasse da gente, nós ia. Tanto como teve muita canastra por aí, a gente trabalhou de graça embarcando alimentos em navio da Marinha pra levar pra outros lugar, sem ganhar nada. Sem ganhar nada. Então nós seria uma reserva da Marinha de Guerra do Brasil. Nós tínhamos uma cambada, dada pela Capitania dos Portos. Hoje, não.

Alexandre: O seria a cambada?

Um documento dado pela Capitania dos Portos, entendeu? Ela dava... ia lá todo ano, a gente tinha que ir lá carimbar, fazer exame médico. Então nós era uma reserva da Marinha, como eu falei pra você. Cansei de embarcar coisa de graça no navio... eu, não, um bocado de estivador num navio pra ir... vamos dizer, pra ir pro norte lá, por causa da chuva. Enfim. Aí veio o OGMO, acabou com esse vínculo do estivador com a Capitania. Ai foi enfraquecendo, enfraquecendo, está aí cada vez mais enfraquecendo (Marcos, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Como observamos nos depoimentos, a carteira preta era um símbolo de orgulho e de reconhecimento para a categoria, pois representava ascensão social e profissional. O documento servia como acesso a um cargo mais respeitável dentro da estiva (de bagrinho²³ a estivador sindicalizado), que trazia benefícios tanto nas relações de trabalho como nas sociais. Desta forma, torna-se compreensível a resistência dos trabalhadores que sentiam o fim da carteira preta como uma perda de status.

Voltemos ao depoimento do gerente operacional do OGMO, que continuou a discorrer sobre o fim dos símbolos da cultura do trabalho da estiva:

²³ Os bagrinhos realizavam tarefas tão árduas que 275 deles fizeram greve de fome durante três dias, em 1962. Dois deles morreram. Outros foram presos pela polícia durante uma manifestação. Eles reivindicavam a sindicalização e lutavam contra os privilégios concedidos apenas aos estivadores sindicalizados. O Superior Tribunal Federal (STF) concedeu uma liminar e deu ganho de causa aos bagrinhos, que brigaram por dois anos pela mudança (A TRIBUNA, 16 nov. 2002).

Ao mesmo tempo que a gente quer evoluir, quer mudar, a gente encontra uma certa barreira pra mudar a cultura. Algumas coisas são próprias do sindicato. A carteira preta não tem nada a ver com o OGMO. Eles mantêm até hoje, é uma tradição. A gente não se opõe às tradições, mas existe carteira preta? Com o OGMO, não. Da mesma forma, existe a função de diretor de sindicato pro OGMO? Não. Mas existe o diretor? Existe, nós sabemos que existe, tão lá o dia inteiro na parede, ajudam na escalação, por vezes, mas não é uma função requisitada. Para nós, não existe, é uma função típica do sindicato, mas não é do OGMO. Então, algumas coisas entram em conflito até por causa disso, porque a gente não reconhece algumas funções que o sindicato ainda mantém. Então, tem uma série de coisas que são culturais. Então, o OGMO acaba tendo uma certa dificuldade no desenvolvimento em função disto, porque ele confronta muito com a cultura e com os costumes das categorias. Eu cheguei aqui faz três anos e meio quase, e uma das coisas que mais ouvia do trabalhador era que o OGMO não tinha controle sobre as coisas. Hoje, às vezes, eles reclamam porque o OGMO tem o controle. Obviamente, quando você passa a ter o controle, você passa a ter informações e preciso gerar mais responsabilidade (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

A declaração do gerente operacional mostra, mais uma vez, que o conflito entre o OGMO e os estivadores da primeira geração se concentra na eliminação de alguns símbolos da categoria. Desta vez, trata-se da extinção do cargo de diretor de sindicato, cuja função era a de organizar a escalação dos candidatos ao trabalho. Como dito por ele, típica do sindicato, mas não do OGMO. Já na opinião do estivador Reginaldo, o novo sistema de contratação causou desordem:

O sindicato fazia tudo. O sindicato escalava e não cobrava nada. A diretoria, quando entra, tem presidente, secretário, tesoureiro, eram 24. Esses 24, a gente ia pra parede. Em cada parede, era 12 diretor. Ia do armazém 1 até o armazém 40, entendeu? Os diretor era os homem de confiança da diretoria. Aí entrou o OGMO e acabou com isso aí. Eles mandaram pegar o pessoal da parede pra ser fiscais. Aí acabou os diretor. Então, virou bagunça. Não tinha mais ninguém pra mandar. O cara pegava trabalho e não aparecia. Aí chamava o OGMO, que dava uma punição pro cara lá. Aí virou bagunça, sabe? (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Apesar das discordâncias, o executivo do OGMO é otimista e acredita que a crescente movimentação do Porto de Santos garantirá o emprego na estiva, embora admita a pressão exercida pela modernização, que modificou o perfil do estivador:

Qualquer um podia entrar no porto, até o cara que estava lá cumprindo prisão, no estabelecimento prisional, quando ele saía de lá, não consegue emprego em lugar nenhum, aonde que ele conseguia? 'Vai pro porto que lá você trabalha'. Antigamente, era só pôr saco nas costas e subir pro navio. Pra fazer força, o cara consegue. Hoje não é mais assim, entendeu? Hoje, dependendo da atividade, um garoto aí novinho tem mais facilidade do que quem já tá, porque é joystick [utilizado para operar as máquinas]. E cada vez vai ser mais assim, a tecnologia chegando. Então, se esse trabalhador não se qualificar, ele vai ficar pra trás. Então, sempre que a gente fala que precisa qualificar, precisa inovar, precisa melhorar, às vezes, a cultura esbarra nisso. 'Os caras tão criando problema pra tirar a gente do porto'. Não é que a gente está querendo tirar, nós queremos qualificá-lo, pra que ele não fique fora do sistema, entendeu?

Imagina que hoje temos em torno de 4.500 trabalhadores ativos e quase 6.300 no total²⁴. O OGMO começou com quase 11 mil. Difícil encontrar uma empresa que tem o número de funcionários que nós temos. Se você abre hoje qualquer jornal todo dia... 'o Porto de Santos duplicou a movimentação de carga de passageiros. Duplicou o faturamento. Previsão que em 2015 triplique. Até 2020 vai quadruplicar'. Ou seja, ninguém tá pondo um cenário que vai acabar o trabalho. Agora, é lógico que a tecnologia começa, às vezes, a confrontar, concorrer com o número de trabalhadores. Isto é fato (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

E por falar em redução de postos de emprego, este sonhado futuro pós-Lei de Modernização dos Portos não foi tão promissor para os trabalhadores da estiva, que enfrentaram demissões e queda na remuneração mensal. De acordo com os documentos pesquisados, o corte na força de trabalho era a solução para o desenvolvimento do setor portuário, a fim de extinguir as *regalias* dos acordos coletivos e aumentar a produtividade.

²⁴ Segundo o gerente operacional do OGMO, os 4.500 trabalhadores ativos registrados são aqueles que estão disponíveis de imediato para o trabalho avulso. Já os outros estão no cadastro, porém vinculados a operadoras, afastados por problema de saúde, em processo de aposentadoria, ou afastados por iniciativa própria.

2.2 – Maior produtividade, menos emprego, menor salário

Além do enfraquecimento do poder dos sindicatos e da desarticulação dos trabalhadores, houve o encolhimento do quadro de funcionários, das horas trabalhadas e, conseqüentemente, dos salários. Vilas Boas (2005) apresenta dados que reforçam esse impacto.

Segundo o autor, em 1975, a CDS tinha 15,3 mil empregados. O número chegaria a 27 mil se somado os estivadores e outros profissionais avulsos. Em 1979, o setor portuário ainda era representativo no mercado de trabalho de Santos, pois 45% da população economicamente ativa trabalhava em atividades direta ou indiretamente ligadas ao porto. Porém, em 1º de janeiro de 1990, havia apenas um pouco mais de 10 mil funcionários vinculados à Codesp. Em 31 de dezembro do mesmo ano, o número havia reduzido para cerca de 2 mil, e chegou a 1.300 em janeiro de 2001 (VILAS BOAS, 2005).

Dados obtidos em relatório realizado pela Codesp e pelo Núcleo de Pesquisas e Estudos Socioeconômicos da Universidade Santa Cecília (RODRIGUES; VAZ, 2001) mostram, com mais detalhes que os números informados por Vilas Boas, como o quadro de funcionários da Codesp despencou entre 1990 e 1999.

Ano	Nº de Trabalhadores com Vínculo
1990	10.358
1991	8.938
1992	7.749
1993	7.583
1994	6.580
1995	6.103
1996	5.509
1997	4.527
1998	2.117
1999	1.977

Tabela 2: Número de trabalhadores da Codesp 1990/1999.
Fonte: Rodrigues; Vaz (2001).

O período apresentado na tabela corresponde entre o antes e o depois da promulgação da Lei de Modernização dos Portos. Com mais de 10 mil empregados vinculados em 1990, a companhia que administrava o Porto de Santos fechou a década com menos de dois mil. No entanto, a redução do quadro de pessoal não corresponde apenas a demissões. A queda pode ser explicada, também, pelas quatro Resoluções da Presidência publicadas em 1991 e 1993, que estimulavam a aposentadoria e o desligamento voluntário (OLIVEIRA JUNIOR, 1995).

A pesquisa da Codesp e do Núcleo de Pesquisas e Estudos Socioeconômicos da Universidade Santa Cecília relata ainda que, na década de 1990, os trabalhadores portuários sofreram tanto com as demissões quanto com a queda da remuneração, apesar do considerável aumento na circulação de mercadorias. Os dados completos podem ser observados na tabela abaixo:

Ano	Remuneração Total - R\$	Nº Médio de Trabalhadores(*)	Nº Médio Períodos (*)	Per Capita Mensal – R\$
1990	83.001.299	5.944	17,4	1.164
1991	72.344.860	6.014	19,9	1.003
1992	68.892.673	7.102	17,3	842
1993	85.262.384	6.807	15,8	1.044
1994	121.779.539	7.259	15,8	1.398
1995	155.362.341	7.187	16,2	1.801
1996	156.228.417	6.650	15,5	1.958
1997	124.539.942	5.482	14,3	1.893
1998	105.646.676	4.968	15,1	1.772
1999	95.991.948	4.732	14,7	1.690

Tabela 3: Remuneração 1990/1999 (Dez) – Avulso de bordo.

Fonte: Rodrigues; Vaz (2001).

(*) Média mensal de cada ano.

Ao analisar as informações da tabela referentes aos trabalhadores avulsos, dos quais fazem parte os estivadores, os conferentes, os consertadores, os vigias e o pessoal do bloco, o relatório desenvolvido pela Codesp e Universidade Santa Cecília (RODRIGUES; VAZ, 2001) mostra, no final da década 1990, a queda tanto da mão de obra como da remuneração.

Até 1996, os números demonstram um aumento dos salários e de empregados. Porém, a partir de 1997, começam a cair a média anual de pessoal

requisitado pelo OGMO assim como o salário dos funcionários avulsos²⁵. Os períodos trabalhados também diminuem, chegando ao mínimo de 14,7 por homem/mês entre 1997 e 1999.

Esta contradição entre crescimento de movimentação e perda de salário médio pode ser observada em outros dados fornecidos pelo relatório, segundo o qual a produtividade do salário real aumentou em 107% entre os anos extremos da década. Este ganho deve-se ao coeficiente referente à divisão do custo da mão de obra pela tonelagem bruta movimentada. Em 1990, a relação era de R\$16,62. Em 1999, este índice caiu pela metade, para R\$8,06.

O testemunho do estivador Marcos elucida a queda de remuneração apresentada nos dados acima:

Ganhava, vamos dizer aí, três, quatro, cinco, seis mil real naquela época. Como eu te falei no começo, que estivador era putanheiro, que tinha dois, três fogão [amante] porque dava pra sustentar. Hoje, tem um fogão de duas bocas só e mais nada (risos). Naquele tempo ganhava esse dinheiro, entendeu? Quem teve oportunidade de aproveitar, aproveitou. Quem não teve, não teve cabeça. Eu, graças a Deus, com todas as minhas... porque eu tenho 67 anos... com todas as minhas baderna, bagunça que eu fiz, eu tenho, graças a Deus, eu ainda tenho três imóveis. Tem colegas meu que não tem nada. Não tem nada, nada. Tá morando em favela, ou de favor com filho ou de favor com a nora (Marcos, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Marcos mostra em seu depoimento como os estivadores da primeira geração, mesmo sem grau de instrução, recebiam bons salários. A bonança foi terminando ao longo dos anos da década de 1990 devido à reestruturação no quadro de pessoal, estimulada pela automatização e modernização dos portos. Como disse Marcos, quem soube economizar, desfruta hoje em dia de bens materiais.

A fim de traçar o cenário do setor portuário brasileiro, buscamos, nesta pesquisa, dados referentes ao número de estivadores empregados e à remuneração junto às companhias das docas responsáveis pelos portos do Rio de Janeiro, Vitória,

²⁵ A queda no número médio de trabalhadores a partir de 1997 parece uma contrariedade, pois em outubro daquele ano, após o programa de desligamento da Codesp, os empregados da capatazia entraram para a categoria de avulsos registrados pelo OGMO. Até então, eles serviam à companhia com vínculo empregatício ou como força supletiva (RODRIGUEZ; VAZ, 2001, p. 54).

Natal e Salvador, através da Lei de Acesso à Informação. Porém, todas responderam que não possuíam tais informações. Entramos em contato, também, com o OGMO destas regiões, sem sucesso. No entanto, conseguimos números a partir dos *websites* de alguns órgãos gestores, apresentados a seguir.

No Porto de Rio Grande (RS), em junho de 1995, o sistema do OGMO contava com 3.052 trabalhadores avulsos registrados (aptos ao trabalho). Em março de 2015, o número havia caído drasticamente para 872. Destes, 358 eram estivadores, dos quais 86% trabalharam naquele mês²⁶. Em maio deste ano, segundo o site do OGMO-RG, apenas 270 estivadores estão registrados²⁷.

Já o OGMO do Porto de Fortaleza (CE) computava 606 trabalhadores avulsos registrados em agosto de 1996²⁸. Em janeiro de 2011, o número havia diminuído para 289 e, no ano seguinte, para 265. Destes, 107 eram estivadores. Houve queda também na remuneração média na estiva: R\$3.007,27 (2010), R\$2.546,95 (2011), R\$1.878,79 (2012)²⁹.

O OGMO do Porto de São Francisco do Sul (SC) não disponibiliza em seu *website* os dados referentes ao cadastramento de trabalhadores avulsos, mas afirma que a redução da mão de obra obtida pelo órgão gestor representa um instrumento de corte de custos indispensável frente à globalização.

Empresários e trabalhadores estão submetidos a crescente competição internacional, novas tecnologias, busca da qualidade, redução de custos e qualificação profissional, principais mudanças geradas com a globalização. Nesse contexto, o Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO) constitui-se num flexível e moderno instrumento que auxilia na redução dos custos portuários e, principalmente, na capacitação e qualificação profissional. Dessa maneira, fazer o dimensionamento dos quadros de mão de obra é indispensável à medida que o possível excesso inviabiliza a manutenção dos custos com qualificação adequada aos colaboradores. Vale ressaltar que as despesas com a manutenção do OGMO são custeadas pelos operadores portuários (OGMO-SFS, 2015)³⁰.

²⁶ Disponível em: <<http://www.ogmo-rg.com.br/estatisticas>>. Acesso em maio.,2015.

²⁷ Disponível em: <<http://www.ogmo-rg.com.br/historico>>. Acesso em maio.,2015.

²⁸ Disponível em: <<http://www.ogmo-ce.com.br/quem.html>>. Acesso em maio.,2015.

²⁹ Disponível em: <http://www.ogmo-ce.com.br/cap/janeiro_2012.pdf>. Acesso em maio.,2015.

³⁰ Disponível em: <<http://www.ogmo-sfs.com.br/quem-somos>>. Acesso em maio.,2015.

A ressalva da citação do OGMO-SFS sobre os custos a serem pagos pelos operadores portuários demonstra que o órgão gestor depende do auxílio financeiro dos empregadores vindo do pagamento de taxas. Ora, se o OGMO substituiu o sindicato após a promulgação da Lei 8.630/93 nos serviços de contratação, de quem os trabalhadores avulsos teriam representação como categoria?

O sindicato, claro, continuou representando e defendendo a categoria, mas sem a mesma força e poder que exercia anteriormente, sobretudo contra um instrumento criado pelo governo para proteger a empresa privada. Com a palavra, o estivador José:

O órgão gestor de mão de obra em si é um sindicato dos armadores, dos acionistas. O OGMO ninguém sabe de onde veio. E nós ajudamos a criar, nós estivadores ensinamos eles a trabalhar e, depois, eles se apropriaram tudo. Eles não sabe de nada. O OGMO tá mais falido que tudo. Tá falido. As ações trabalhista que ele tem pra pagar nem ele vendendo o OGMO, o prédio dele e vendendo uma meia dúzia de associados deles que tá lá dentro dos terminais não dá pra pagar as dívida trabalhista. Olha, é gato e sapato. É gato e cachorro. Nós trabalhamos pra três nação. Gato, cachorro e ladrão. A estiva trabalha pra três nação. Gato, cachorro e ladrão, e sustentando cada um mais rico que o outro. Só que eles quebraram a perna. Lá, onde era o OGMO não funciona mais. O prédio tá pra vender ou alugar. Eles tão lá na ponta da praia. Não tem mais lugar pra eles ficar. Teve que desocupar [o prédio da sede] e tá lá no P3 [ponto de escalação] (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

A revolta de José reflete como esse estivador ficou inconformado com a criação de um aparelho regulador, na opinião dele, controlado por e para a classe patronal. A transmissão do conhecimento para o OGMO das operações e das relações de trabalho reforça a ideia de que os trabalhadores antes exerciam e controlavam a vida no cais e, depois, perderam esse poder. E a sugerida falência do órgão gestor soa como uma afirmativa de que a estiva tinha razão.

Os números expostos acima dos órgãos gestores de alguns portos brasileiros evidenciam que as transformações operacionais e institucionais ocorridas na atividade portuária provocaram resultados positivos apenas para o mercado, que registraram aumento de produtividade com menor quantidade de mão de obra, mas

não para os trabalhadores. Como consequência, os trabalhadores portuários sentiram o efeito da precarização das condições de trabalho:

O fator trabalho [...], um dos segmentos mais atingidos pelas mudanças ocorridas em meados dos anos 1990, ainda enfrenta a crise do ajustamento, com perdas sucessivas de antigas conquistas, com algumas categorias profissionais praticamente descaracterizadas e postas sob regime de concorrência. Este longo caminho de dois séculos, assim, imbrica os diferentes estágios da economia brasileira com o crescimento dos portos, criação de novos e, sobretudo, o nascimento de terminais de uso privativo ou mesmo misto, os quais, por definição são tocados exclusivamente pelo setor privado (RODRIGUES; VAZ, 2007, p. 327).

Pelo relatório sobre a reforma portuária - publicado em 2001 pelo Grupo Executivo de Integração da Política de Transportes (Geipot), empresa estatal ligada ao Ministério dos Transportes - entende-se que a intenção do governo era a de realmente diminuir os postos de trabalho. O documento afirma que a redução das *mordomias* da categoria e o corte na folha de pagamento seriam a solução para conter os custos e aumentar a produtividade.

O processo de reforma da força de trabalho portuária requer que o governo elimine “regalias” dos regimes laborais existentes, dos acordos coletivos e práticas de trabalho, que limitam ou restringem o suprimento ou demanda por trabalhador (liberdade de entrada ou saída) e reduzam a produtividade. Como o inchaço nos quadros de pessoal tem sido uma realidade comum nas organizações portuárias, em países desenvolvidos e em desenvolvimento, ajustes para estruturas moldadas na relação custo-eficácia geralmente implicarão a necessidade de redução significativa da força de trabalho (GEIPOT, 2001, p. 28, grifo do autor).

Os dados analisados ao longo desta pesquisa – tanto em Santos quanto em outros portos brasileiros –, além do discurso do Ministério dos Transportes e dos depoimentos dos estivadores, confirmam que realmente houve uma redução do número de estivadores que compunham a equipe de trabalho.

No entanto, o gerente operacional do OGMO defende um cenário oposto e mais positivo, quando questionado sobre quantos trabalhadores avulsos tinham emprego diariamente:

Na média de engajamento geral... hoje, no porto, varia em termos de 1.500 homens por dia, podendo chegar a 2 mil, dependendo do pico da movimentação de carga. Isso geral. Só para você ter uma ideia, eu tive requisitado ontem 2.965 funções. Todos os operadores, todas as categorias. Nós tivemos escalados 2.851 e ficamos em aberto com 114 vagas. Isso eu estou falando em 04 períodos, nós estamos falando de um período de 06 horas. Agora, ao mesmo tempo, sabe quantos trabalhadores eu tive presente nos quatro turnos, nos postos de escalação? 5.513. Lógico, você deve estar contanto aí gente que foi duas vezes, foi de manhã e não quis se empregar, foi à tarde e não pôde se empregar, mas não pode deixar essa vaga em aberto. São 114 vagas que os operadores requisitaram e que não foram atendidas. Agora, gente tinha. É que como eles são avulso, eles têm o direito de escolher o melhor trabalho para eles (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

A situação de a oferta de vaga ser maior que o número de trabalhadores interessados se repete se considerada apenas a categoria de estivadores:

De estiva, você tem hoje 3.276. Ativos você tem 2.300. Desses 2.300, 1.700 são registrados e 600 são cadastrados. Pra você ter uma ideia, ontem de manhã foram requisitados 465 no período das 07 às 13. Foram preenchidos 449 e 16 ficaram em aberto. Estavam disponíveis 664 trabalhadores. Ou seja, que foram aos postos de escalação pra ver o que tinha de trabalho. Tinha gente suficiente pra atender? Tinha. Ficaram 16 vagas em aberto porque os cara não pegaram. Aí, se você pegar à tarde, das 13 às 17, estivador, foram 391 vagas requisitada, 371 preenchida, 13 vaga em aberto. 703 estivadores foram no posto de escalação. Das 19 em diante, 377 trabalhos requisitado, 369 preenchido, 8 vaga em aberto. Estiveram 1.043 estivadores nos postos de escalação. E na madrugada, que é uma hora da manhã, 324 requisições, 317 preenchido e 7 em aberto (gerente operacional do OGMO, 14 jun. 2013).

Houve, portanto, uma contradição entre os depoimentos dos estivadores da primeira geração, que acusam o OGMO pela redução dos postos de trabalho, e os

dados do órgão gestor, que indicam vagas em aberto. À primeira vista, podemos pensar que os trabalhadores avulsos estão recusando emprego disponível.

No entanto, como dito pelo gerente operacional, havia 11 mil trabalhadores avulsos cadastrados na época da constituição do OGMO. Em 14 de junho de 2013, apenas 2.965 pessoas haviam sido requisitadas para o trabalho, sendo que a média é de 1.500 a 2 mil homens. O que representa uma redução de cinco vezes no quadro de empregados.

Portuários de outros países passaram por situação semelhante na desregulamentação do setor. Na Europa, por exemplo, a relação entre os setores público e privado estabeleceu-se em diferentes estatutos portuários. Nos países do sul do continente, prevaleceu a dominação estatal, enquanto os do norte articularam uma ligação dentro da lógica empresarial. Já os portos anglo-saxônicos ficaram conhecidos pelo modelo ultraliberal (COLLIN, 1999).

Conforme Michèle Collin (1999), a Lei de Autonomia promulgada na França em 1965 permitiu ao Estado criar seis portos autônomos e controlar as suas atividades e investimentos. A estatização resultou em números negativos para o setor daquele país. Em decorrência do crescimento de 60% do comércio internacional nos anos 1980, o tráfego de contêineres no continente europeu aumentou 94%. Já a França amargou uma alta de 14%.

Diante de tais números, o governo francês, assim como o brasileiro, teve de reorganizar o setor. “O modelo do estatuto estatal, coerente com a grande fase de industrialização hexagonal, é muito menos eficaz, já que o porto tem necessariamente que se inserir em uma economia de comércio mundializado” (COLLIN, 1999, p. 43). No entanto, na queda de braço entre o setor público e privado, os trabalhadores portuários também saíram perdendo na França.

A política de concessão ao setor privado, através da reforma do domínio público, de 1994, provocou uma considerável queda do número de portuários. De acordo com o novo estatuto, a gestão de mão de obra voltou para as empresas de manutenção portuária, que demitiram grande parte dos doqueiros. Apenas um terço dos 8.000 operários que trabalhavam em 1992 foi contratado (COLLIN, 1999).

Já no porto de Hamburgo, na Alemanha, a mudança estrutural da logística de transporte marítimo seguiu a tendência e apresentou discrepância entre aumento de

movimentação de carga e valorização do trabalho. O número de estivadores diminuiu de 11.400 para 5.800 entre 1980 e 1995 (DEECKE; LÄPPLE, 1999).

Em contrapartida, o porto de Anvers, na Bélgica, apresenta dados mais favoráveis ao trabalhador. A Lei Major, de 1972, estabeleceu uma cooperação entre os setores público e privado. A Autoridade Portuária ficou responsável pela política e desenvolvimento do porto, enquanto as empresas privadas, pela valorização comercial. O acordo permitiu tanto o aumento da produtividade e quanto a valorização da mão de obra, sendo que os doqueiros de lá recebem os salários mais altos da Europa (COLLIN, 1999).

No Brasil, como visto anteriormente, os anos 1990 foram marcados por uma política de redução de mão de obra do complexo portuário. Podemos afirmar que a promulgação da Lei de Modernização dos Portos interferiu de forma intensa no mercado de trabalho da estiva. Os reflexos para os estivadores da primeira geração são muitos: queda no número de trabalhadores avulsos em atividade, diminuição da oferta de trabalho, redução do salário médio, substituição do modelo de contratação e, sobretudo, o choque cultural entre trabalhadores avulsos e um órgão gestor e regulador de mão de obra. Veremos a seguir que houve outros tipos de perda, além do patrimônio financeiro.

2.3 – A ruína de um patrimônio

No caso santista, após a Lei de Modernização dos Portos, a esfera da vida social dos trabalhadores da estiva sofreu duros golpes. Porém, não podemos afirmar que as perdas sejam somente um reflexo das consequências das modificações impostas ao setor portuário, pois houve problemas administrativos na gerência do patrimônio da entidade. Em períodos mais promissores, a primeira geração de estivadores gozava de benefícios exclusivos hoje extintos, como acesso à educação, saúde e lazer, como explicou Reginaldo:

Tinha o colégio, o hospital, tudo da estiva. O colégio ainda funciona, mas antes era só pra filho de sócio. Tinha até banda marcial. A melhor banda marcial era do Colégio Moderno. O hospital não tem mais nada. Quem acabou com o hospital foi a Prefeitura. Nós perdemos o hospital por causa do INSS, sabe? Dizem que o hospital devia pro INSS. Política é problema.

Tinha também posto de gasolina, perdemo, tinha colônia de férias em Campos de Jordão, perdemo. Tudo dívida. O próprio sindicato tá arrendado, foi pra leilão. A única coisa que nós temo é isso aqui [Associação dos Aposentados da Estiva]. Isso aqui é nosso. E se nós não vem pra cá já tinha ido embora pro pau, porque os cara que tava aqui só tava roubando. Tamo três anos aqui que nós não ganha nada. Viemos pra cá trabalha de graça, só pra não fechar essa porra (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

De fato, os associados viram o patrimônio do Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão ruir ao longo dos anos. Além de ser a maior categoria em número de trabalhadores avulsos da América Latina, essa entidade sindical era a que possuía um dos maiores patrimônios. Era a única do País que tinha hospital próprio, e uma escola que era considerada uma das melhores da cidade, e que tinha planos de oferecer até curso superior. Faziam parte dos bens um posto de gasolina, duas colônias de férias e uma frota de veículos formada por caminhonetes, ônibus e ambulâncias (A TRIBUNA, 23 mar. 1993).

Além disso, a entidade sindical era dona do imóvel onde se instalou a primeira sede, comprada na década de 1940. No local, havia ainda um posto da Caixa Econômica Federal, para o pagamento diário dos estivadores, a Associação Beneficente dos Aposentados e Pensionistas e o Grêmio Recreativo. Em 1954, o sindicato se mudou ao adquirir a casa onde funcionava a instituição da comunidade espanhola, e está lá até hoje (O ESTIVADOR, 1980), apesar de estar arrendada devido a dívidas de impostos e processos trabalhistas.

Vejamos o histórico de cada um dos patrimônios adquiridos pelo Sindicato dos Estivadores de Santos. As informações foram coletadas na revista *O Estivador*³¹, publicada pela entidade em 1980, como edição especial em comemoração ao Jubileu de Ouro (1930-1980) da entidade.

Inaugurado em 1964, o Colégio Moderno era destinado exclusivamente aos filhos, netos e sobrinhos dos trabalhadores da estiva vinculados ao sindicato. Atualmente, a escola é aberta ao público em geral. Construído com o dinheiro dos estivadores em um prédio de propriedade da entidade, começou a ser idealizado nos anos 1940 por militantes anarquistas e comunistas. Por isso, era vistoriado

³¹ A publicação foi encontrada nos arquivos da Hemeroteca Municipal de Santos durante a pesquisa de campo para esta pesquisa.

pelos militares durante a ditadura, em busca de possíveis sindicalistas escondidos no local. Em 1980, chegou a ter 600 alunos matriculados (O ESTIVADOR, 1980).

Conforme citado por Reginaldo, ao longo de 30 anos, a instituição educacional era também conhecida pela sua Banda Marcial, vencedora de diversos concursos estaduais e municipais, mas não a impediu de ficar desativada por 18 meses por contenção de gastos. Os uniformes eram inspirados nos marechais franceses de Napoleão e no Regimento de Dragões da rainha da Inglaterra (O ESTIVADOR, 1980).

Segundo o estudo documental realizado na revista *O Estivador*, o patrimônio da entidade era composto, ainda, por um hospital, construído com contribuições dos avulsos sindicalizados. Inicialmente, o investimento decorreu da contribuição de uma parcela do salário e, mais tarde, foi estabelecido um desconto fixo de três por cento. A tuberculose que atingia os estivadores na década de 1930 estimulou a criação da casa de saúde.

O terreno recebeu a pedra fundamental em 1937, e havia sido comprado pela Caixa de Acidentes e pelo Centro dos Estivadores, que o perderam para a União com a extinção da Caixa de Acidentes em todo o País. Segundo a publicação sindical, a propriedade foi devolvida, através de doação, pelo então presidente Juscelino Kubitschek (1956-1961). A construção iniciou-se em 1964 e terminou em 1970. Como era pouco equipado, funcionava apenas como ambulatório médico e atendia associados do sindicato e dependentes. Somente em outubro de 1975, após um convênio com a Previdência Social, abriu ao público em geral.

Dois anos mais tarde começaram os problemas financeiros decorrentes da má administração. O sindicato se viu sem dinheiro para pagar as férias dos trabalhadores, ainda que tivesse recolhido o valor correspondente. De acordo com matéria publicada na revista *O Estivador* (1980), a diretoria afirmou que o dinheiro havia sido empregado no Hospital Internacional dos Estivadores.

No entanto, Adalberto Ramos, opositor do então presidente da entidade Percy de Souza Patto, no comando desde 1968, após três vitórias eleitorais consecutivas, apresentou um relatório contábil elaborado pelo Ministério do Trabalho. O documento apontou depósitos bancários da contribuição sindical e dos recursos salariais em contas particulares e desvios de verba destinada ao pagamento das

férias para a manutenção do Hospital dos Estivadores, além de remuneração indevida a membros da diretoria (O ESTIVADOR, 1980).

Contraditoriamente, quatro anos antes, o próprio presidente do sindicato Percy de Souza Patto, que estava sob investigação, recebeu uma homenagem dos estivadores santistas, que publicaram um anúncio no jornal *A Tribuna*.

Os colegas aposentados e os da ativa homenageiam o Presidente Percy [...] que tirou não só a classe do abismo [...] como também recuperou o prestígio, a confiança e o apoio indispensáveis das autoridades, além das extraordinárias conquistas [...], que realmente representam mais pão na mesa dos estivadores. [...] Nossos sinceros cumprimentos por este período feliz de administração, que tanto tem contribuído para o bem-estar da coletividade (A TRIBUNA, 01 maio 1973, p. 18).

Em consequência das irregularidades, o Ministério do Trabalho afastou toda a diretoria, considerada inelegível por definitivo. O sindicato permaneceu sob intervenção ministerial até a posse do presidente Jadié Nunes da Motta, em 1º de dezembro de 1978. Em 1980, o hospital já contava com 350 leitos, 250 médicos efetivos e 680 funcionários (O ESTIVADOR, 1980).

Foto 9: Hospital Internacional dos Estivadores de Santos.

Fonte: Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/index.html>>. Acesso em abr., 2015.

Em 1998, o Hospital dos Estivadores passou novamente por dificuldades financeiras, e foi entregue por comodato de 30 anos ao Instituto Internacional para Desenvolvimento da Juventude (Inijud) e Instituto Gestor do Hospital Internacional dos Estivadores de Santos (Ighies), que dilapidaram o patrimônio da casa de saúde. Os administradores desapareceram e não atenderam a intimações judiciais. Em 2001, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) recorreu à Justiça pela posse do prédio, para quitar dívidas previdenciárias (NOVO MILÊNIO, 2015).

Segundo o informativo sindical da estiva Beira da Maré (2007)³², uma liminar da Justiça reintegrou o prédio ao patrimônio do sindicato em 2004. Apesar do acordo firmado com um plano de saúde, para atender parcialmente os estivadores e seus familiares, o hospital foi fechado quatro meses depois por falta de condições para funcionamento. Até o SUS havia cancelado o convênio, após um laudo negativo da Vigilância Sanitária. Peritos avaliaram uma perda de 14 milhões de reais, após avaliarem a estrutura física, equipamentos e instalações deixadas pelos dois institutos gestores.

Em 2011, a Prefeitura de Santos comprou o imóvel que abrigava o antigo Hospital dos Estivadores com a finalidade de aumentar a disponibilidade da rede hospitalar do município. Apesar da formalização da aquisição junto ao INSS, o início do funcionamento levaria tempo. O edifício teria de passar por modernização e instalação de novos equipamentos (NOVO MILÊNIO, 2015). Atualmente, o hospital está fechado e passa por reforma realizada pelo governo estadual.

Ainda segundo informações da revista *O Estivador*, outra grande conquista da categoria era a Cooperativa Habitacional dos Estivadores de Santos, que iniciou em 1980 a construção de 12 blocos, com 984 apartamentos de dois e três dormitórios, no bairro Engenho dos Erasmos. A obra foi financiada pelo Banco Nacional da Habitação (BNH), após um pedido postulado pelo sindicato.

Dez anos antes, os trabalhadores da estiva também tiveram a oportunidade de comprar a casa própria com a construção do Conjunto Habitacional Humberto de Alencar Castelo Branco, no bairro de Aparecida. Inaugurado em 1970, foi o primeiro conjunto popular construído pelo BNH no Brasil, e resultou da união de quatro

³² A publicação foi encontrada nos arquivos da Hemeroteca Municipal de Santos durante a pesquisa de campo para esta pesquisa.

sindicatos: portuários, metalúrgicos, orla marítima e união sindical. No total, são 3.288 apartamentos, distribuídos em 97 prédios, ocupados por 17 mil pessoas (A TRIBUNA, 08 jul. 1982).

Foto 10: Conjunto Habitacional Humberto de Alencar Castelo Branco.

Fonte: Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/bairro13.htm>>. Acesso em abr., 2015.

Havia ainda o Grêmio Recreativo dos Estivadores. Apesar dos mais de 5 mil trabalhadores cadastrados no sindicato, apenas 150 deles pagavam a anuidade. A baixa assiduidade acarretou dificuldades financeiras ao clube, que participava de torneios de futebol, cujo time venceu diversas competições. O Grêmio ainda promovia festas, como o Baile das Ondas, a bordo de uma lancha, e churrascadas e piqueniques na praia (O ESTIVADOR, 1980).

O grandioso patrimônio da categoria reforçava o poder do Sindicato dos Estivadores entre seus associados. A compra de imóveis e a oferta de serviços de educação, saúde, habitação e lazer tinham um sentido simbólico de reconhecimento pela história de luta e conquistas da classe. A posse de bens fortalecia a ideia de que os trabalhadores da estiva da primeira geração deveriam continuar unidos em prol de um benefício comum, e que valia a pena ser representado pela entidade social.

No entanto, a ruína do patrimônio trouxe um sentimento diferente para a segunda geração de estivadores. Na opinião do estivador Edson, tanto a diretoria

administrativa do sindicato como os associados tiveram a sua parcela de influência na deterioração dos bens da categoria. A herança de perdas de antigas conquistas deixada pela geração anterior causou nele uma sensação de vergonha:

Se a gente tivesse bons administradores, a gente não tava no caos que a gente tá hoje. Mas teve bons e teve os maus, basicamente mais maus do que bons, porque a gente perdeu sindicato, a gente perdeu hospital, a gente perdeu posto de gasolina... Então, a entidade que perde nunca recupera nada que foi perdido, então não teve uma boa administração. E isso aí é vergonhoso, tanto pros antigo como pra gente, porque uma coisa que eles mesmo conquistaram e com o decorrer do tempo eles mesmo perderam. E antes do OGMO, antes de tudo. Assim, eles já viam pecando, os antigo. Então, a partir do momento daquilo ali, pega uma administração que vai indo, vai indo, vai indo... Se você não tiver uma boa administração, você perde tudo. Perderam. Foi o que aconteceu. A gente perdeu hospital, perdeu posto de gasolina, vários terrenos que tinham por aí (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Em síntese, podemos afirmar que o processo de mundialização da economia tornou as cidades-portuárias protagonistas da globalização, exigindo mudanças no mercado de trabalho em razão da demanda por mais produtividade. No entanto, o aumento da produção depende da implantação de inovações tecnológicas que, por consequência, provocam desemprego em massa.

Desta forma, constata-se um paradoxo. Ao mesmo tempo que o capitalismo e a força do processo de globalização intensificaram no Porto de Santos a fluidez e a circulação de mercadorias e de capital, opostamente alteraram os vínculos culturais dos trabalhadores portuários, além da oferta de emprego, como ocorreu também com outras categorias de trabalhadores, ao redor do mundo.

A implantação de um sistema mais ágil de transporte e a modificação na legislação afetaram as relações trabalhistas de um setor cuja oferta de emprego é a principal fonte de renda e trabalho da população da região. Em 1980, por exemplo, um terço população da cidade dependia financeiramente das atividades portuárias (O ESTIVADOR, 1980).

Como afirma Ricardo Antunes (2002),

Direitos e conquistas históricas do mundo do trabalho são substituídos e eliminados do mundo da produção. [...] acarretando metamorfoses na *forma de ser* do trabalho. A crise atinge também intensamente [...] o universo da consciência, da subjetividade do trabalho, das suas formas de representação (ANTUNES, 2002, p. 72, grifo do autor).

Em outras palavras, a containerização e a Lei de Modernização dos Portos interferiram no sistema de relações dos portuários. As transformações no *modus operandi* do trabalho da estiva e no vínculo com o sindicato influenciaram o comportamento, as práticas e o cotidiano destes trabalhadores, no cais e fora dele, cultivados ao longo de trajetórias individuais imersas em um convívio coletivo.

Tendo em vista o que foi aqui apresentado e os objetivos iniciais desta pesquisa, outras perguntas poderiam ser levantadas: qual foi a reação do movimento sindical do qual fazia parte a primeira geração dessa classe trabalhadora frente a tantas mudanças? A segunda geração se identifica com tais ideais? Seria tão contrária à regulação das relações de trabalho? Tais questões serão abordadas no Capítulo III.

CAPÍTULO III

**AS PERMANÊNCIAS E AS RUPTURAS DE DUAS GERAÇÕES DE
TRABALHADORES FRENTE À MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS**

Neste capítulo, veremos como a primeira geração de estivadores do Porto de Santos se uniu para resistir às imposições da Lei criada pelo Governo Federal para regular o trabalho da estiva, como será demonstrado pelos relatos dos estivadores. O movimento sindical se organizou e enfrentou duramente as interferências do Estado na regulação das relações de trabalho antes controlado pelo sindicato.

As manifestações nas ruas e as inúmeras greves em defesa do mercado de trabalho da estiva fortaleceram a primeira geração de trabalhadores entrevistada, que se impôs contra as determinações do Congresso Nacional e do novo órgão regulador de mão de obra. A resistência começou antes mesmo de 1993, ano de promulgação da Lei 8.630/93, e durou até 2000, quando o OGMO conseguiu derrubar a última tradição da cultura do trabalho da estiva.

Por outro lado, a segunda geração de estivadores entrevistados entrou para o mercado de trabalho em uma época em que a estiva já havia passado pelo processo de transformação. Nem por isso os mais jovens deixaram de reconhecer a luta dos trabalhadores mais antigos. O orgulho de ser estivador continua na essência da categoria, conforme foi possível constatar nos relatos ouvidos neste projeto.

No primeiro tópico deste capítulo, veremos a resistência do movimento sindical e a participação da primeira geração de entrevistados frente à modernização dos portos, através de mobilizações que ganharam o apoio da população e da classe política santista.

Já as duas subdivisões seguintes referem-se às continuidades e rupturas ocorridas nos trabalhadores mais jovens. Nelas, discutiremos a herança e a transmissão da cultura da estiva – política e profissional – de uma geração a outra, e as semelhanças e contradições de duas famílias de estivadores. Pais e filhos relacionam as diferentes experiências e impressões de cada grupo sobre as consequências das transformações institucionais e operacionais pelas quais atravessou o setor portuário.

3.1 – O movimento sindical da estiva santista frente à modernização dos portos

A interferência nos traços culturais da estiva após a Lei de Modernização dos Portos traria resultados negativos para a classe portuária. A perda do controle de

contratação de estivadores para o OGMO interferiu na representatividade do sindicato, pois o poder de regular a mão de obra está diretamente ligado ao exercício de uma função e de seus poderes, que garantem a legitimidade e a autenticidade da entidade sindical. Isto é, uma espécie de habilitação para representar os trabalhadores (MASSONI, 2007).

No entanto, como constatou Carla Diéguez (2007) ao entrevistar estivadores (da primeira geração) para sua dissertação de mestrado, o sentido simbólico de representação do sindicato permaneceu após o fim do sistema *closed shop*, apesar da desfiliação de alguns trabalhadores, que desse modo perdiam o direito a voto e à participação nas assembleias. A pesquisadora verificou ainda que a desvinculação do sindicato à organização do trabalho na estiva gerou desagregação entre os trabalhadores devido ao fim da noção de ofício.

A conclusão de Diéguez sobre a representação sindical é similar àquela encontrada por esta pesquisa. O estivador José, que é da primeira geração, tem consciência das dificuldades pelas quais atravessa o sindicato, tanto econômicas quanto de poder. Entretanto, ele não tem dúvida do papel da associação como representante da categoria e como instrumento de inclusão:

O sindicato ainda continua, só que agora tá enfraquecido e fracassado, mas continua. Toda categoria hoje tem que ter seu representante, e não adianta. É que nem nós, nós brasileiros não temos o nosso representante que é o governo, o presidente da República? É quem representa nós. A mesma coisa é o sindicato. O presidente [do sindicato] qualquer coisa ele vai representar a categoria.

Tem uns aí que bate o pé e não quer pagar os encargo social do sindicato, porque o sindicato não tem fim lucrativo. Qual é o lucro do sindicato? É a contribuição do trabalhador, do associado. Você é um advogado, hoje não tem o sindicato dos advogado? Toda categoria tem seu sindicato. No caso se acontecer alguma coisa dentro da tua categoria, você vai recorrer a quem? Você não vai recorrer ao presidente? Ao representante da tua categoria? É igual a nós. Só que nós temo só pra dizer que tem. O próprio trabalhador é que tá quebrando a força e quebrando as perna do nosso sindicato (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Conforme Claudio Batalha (1991), o vínculo de um operário a uma associação caracteriza a materialização da experiência comum ao longo da qual se constrói e se

reproduz a identidade coletiva. No entanto, o confronto com a cultura e os costumes da categoria, a perda da representação do sindicato e o enfraquecimento da luta dos estivadores por direitos trabalhistas podem provocar desorganização de classe (BATALHA, 1991).

Já o estivador Reginaldo, que é da primeira geração, faz referência, com repulsa e crítica, ao papel assumido pelo órgão gestor e à forma como este adquiriu funções antes exercidas pelo sindicato. A partir da Lei 8.630/93, os trabalhadores da estiva deixaram de ser uma classe formada por operários sem patrões e passam a ser controlados por um organismo que, na opinião do entrevistado, está desintegrando a coletividade de um grupo até então marcado pela solidariedade. O que demonstra a visão da modernização como forma de tirar o poder das mãos dos militantes, através da fragmentação sindical:

Essa *porra* veio pra acabar com o sindicato todo. O OGMO manda em tudo que é sindicato. Ele veio pra acabar com as doca, ele veio pra acabar com a estiva, sabe? Eles fundaram esse OGMO, esse gestor de mão de obra, e amanhã vão acabar com isso e vão vim com outro nome. Eles são tudo malandro. Eles fizeram isso aí pra fazer o sindicatão. O sindicatão toma conta de tudo porque tem sindicato de tudo, das doca, conferente, consertador, arrumador, vigia, sabe? Aí criaram um só pra lidar com todo mundo. Aí foi indo, foi indo, foi indo e ficou esse gestor de mão de obra aí (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Ao citar a criação de um “sindicatão”, Reginaldo indica que o OGMO teria unido todos os sindicatos envolvidos na operação portuária³³. Ou seja, a atuação das entidades teria sido enfraquecida com a concepção do órgão gestor. Outro indício de que a Lei 8.630/93 pretendia enfraquecer os sindicatos refere-se à proposta de criar uma força de trabalho multiquificada (capacidade de o trabalhador exercer várias funções), em prol de maior produtividade e de adequação às novas tecnologias (OLIVEIRA JUNIOR, 1995).

³³ A longa relação das diversas categorias portuárias, representadas por diferentes sindicatos, esclarece o depoimento do entrevistado: estivadores; operários e trabalhadores portuários; operadores em aparelhos guindastescos, empilhadeiras e máquinas; conferentes; trabalhadores administrativos em capatazia; trabalhadores em terminais; trabalhadores em transporte rodoviário; vigias portuários; trabalhadores do bloco; consertadores de carga; entre outros (RODRIGUES; VAZ, 2001, p. 53).

Aqui, vale esclarecer quais eram as posições defendidas pelos movimentos sindicais na época da modernização dos sistemas de produção e como o Sindicato dos Estivadores de Santos se comportou frente a esta nova postura. Com o objetivo de esclarecer esses aspectos, esta pesquisa combinou diferentes fontes: bibliografia temática, depoimentos de estivadores da primeira geração e matérias publicadas na imprensa, colhidas no trabalho de campo.

Segundo Jácome Rodrigues (2002), as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, nas empresas e na legislação exigiram do sindicalismo a criação de uma nova identidade, representada por uma ação voltada para a negociação e pela presença dentro dos locais de trabalho. A ruptura do novo sindicalismo, surgido no ABC paulista, na década de 1970, com a antiga estrutura sindical pretendia unir a ação sindical com a luta por direitos políticos e sociais, em um momento em que o país vivia o processo de redemocratização.

Na década de 1980, o sindicalismo brasileiro era ativo, marcado por um atuante movimento grevista e pelo surgimento das centrais sindicais, como a CUT (Central Única dos Trabalhadores), em 1983. Neste período, verificou-se, ainda, o aumento do número de sindicatos e de sindicalizados e, sobretudo, a luta pela autonomia dos sindicatos em relação ao Estado (ANTUNES, 2002).

Além disso, o novo sindicalismo defendia a livre negociação entre empresa e trabalhadores, a retomada das ações grevistas, o surgimento das centrais sindicais e o aumento das taxas de sindicalização e do poder de representação, entre outras pautas. A diretoria dos sindicatos era formada por trabalhadores mais jovens que não tinham relação ideológica com o sindicalismo populista formado antes de 1964. A força social e política acumulada pelas lutas sindicais durante o regime militar e os anos de 1970 e 1980 solidificou o reconhecimento do poder das entidades sindicais para enfrentar os percalços causados pela reestruturação produtiva (RAMALHO, 2002).

No entanto, no fim da década de 1980, a reestruturação produtiva e o consequente agravamento do desemprego provocaram um processo de desproletarização. Ao longo dos anos 1990, a flexibilização da força de trabalho tornou o novo sindicalismo brasileiro mais defensivo, através de “uma postura de abandono de concepções socialistas e anticapitalistas, em nome de uma acomodação dentro da ordem” (ANTUNES, 2002, p. 81).

De acordo com Jácome Rodrigues (2002), o sindicalismo mudou porque os trabalhadores e os seus interesses estavam mudando, assim como o mercado e a gestão do trabalho, em decorrência do processo de globalização e de reestruturação produtiva, que culminou em alta do desemprego. Por isso, “nestes novos tempos, as palavras mágicas parecem ser flexibilidade e adaptação” (p. 117). O movimento sindical adotou, assim, uma postura de negociação, e não de confrontação, e começou a partir de então a representar trabalhadores mais qualificados e menos organizados.

Rodrigues (2002) afirma ainda que a mudança da estrutura sindical era em defesa da manutenção do emprego. Entre 1987 e 1996, por exemplo, o sindicato dos metalúrgicos do ABC registrou uma queda de 40,6% de trabalhadores em sua base. Já o setor bancário perdeu 30% do total de funcionários entre 1989 e 1995, enquanto a indústria têxtil apresentou queda de 80 mil empregados em 1978 para 18 mil em 1997. Ou seja, a ordem era negociar, adaptar e reestruturar.

O novo sindicalismo que nasceu no ABC paulista no final dos anos 70 se confrontando com o Estado autoritário e os patrões, demandando melhorias nos salários e nas condições de trabalho, ao mesmo tempo que reivindicava liberdades democráticas no âmbito da sociedade se modificou. A estratégia sindical nos anos 90 é distinta daquela que foi desenvolvida nas duas décadas anteriores. No presente, a principal questão na agenda sindical é a defesa do emprego, a participação nos resultados, discussão das mudanças na gestão e organização do trabalho, flexibilização da jornada de trabalho etc. Ou seja, a preocupação de atenuar, ao máximo, os efeitos negativos que o processo de reestruturação industrial tem trazido para os trabalhadores, principalmente no tocante à perda de postos de trabalho (JÁCOME RODRIGUES, 2002, p. 119-120).

Verificamos, portanto, que, ao longo de 1990, década em que ocorreu a modernização dos portos, o movimento sindical pareceu, de certa forma, ter sido incapaz de enfrentar os efeitos da modernização e das mudanças nas relações de trabalho. O temor do crescente desemprego modificou a forma de atuar dos sindicatos, que fragilizados decidiram negociar em vez de confrontar.

O sindicalismo preteriu a negociação e sua ação política pareceu impotente frente à destruição dos direitos trabalhistas em tempos de reestruturação produtiva,

em que diversos setores passaram por um processo de precarização do trabalho e fragilização da organização coletiva dos trabalhadores. Esta desmobilização foi reforçada pela característica da modernização conservadora da época, que evitava a negociação com os trabalhadores e sindicatos. A postura era a de não ouvir as reivindicações das entidades sindicais e de inibir a organização coletiva através de demissões de ativistas (RAMALHO, 2002).

Isto significa considerar na análise desde a imposição ideológica do chamado “modelo japonês” como caminho inexorável para a “modernidade”, associado a um discurso “civilizador” sobre os trabalhadores, até a eficácia da aplicação das novas formas de gestão da força de trabalho na indústria e seus desdobramentos em termos de precarização do trabalho e desmobilização dos sindicatos (RAMALHO, 2002, p. 86-87).

E em Santos? Como os estivadores atuaram diante do processo de modernização do transporte marítimo e de um marco legal que mudaria para sempre a estrutura de trabalho e o poder de seu sindicato? Reagiram, negociaram, foram às ruas, reivindicaram ou se conformaram com as imposições do Estado e da globalização? Antes de responder a estas perguntas, traçaremos brevemente um histórico do surgimento do Sindicato dos Estivadores de Santos.

Em sua formação, o Sindicato dos Estivadores santista teve como elemento fundamental a influência estrangeira. Muitos dos imigrantes recém-chegados pelo Porto de Santos no século XIX não partiriam para trabalhar nas fazendas de café do interior paulista, e decidiram permanecer na cidade (HUTTER, 1986). Em 1913, por exemplo, o número de habitantes passou de 13 mil para quase 90 mil. Destes, 44 mil eram estrangeiros, sobretudo portugueses, espanhóis, italianos, turcos e japoneses (ANDRADE, 1992).

Muitos imigrantes, sobretudo os pobres, eram trabalhadores portuários (VILAS BOAS, 2005). Em maioria nos serviços prestados no cais, portugueses e espanhóis foram fundadores das primeiras associações operárias e ativistas dos movimentos grevistas (BARBOSA; DIAS, 2000).

Por isso, no início do século XX, Santos era chamada de Barcelona Brasileira. O apelido devia-se à influência anarquista espanhola na forma de organização dos portuários e como ideologia para a emancipação da classe operária. A cidade

“tornara um centro de agitação e organização operárias, dominado pelos imigrantes ibéricos” (GUIMARÃES; VAINFAS, 2007, p. 114).

O Centro dos Estivadores de Santos (CES), fundado em 1919 por anarquistas espanhóis, tinha inicialmente como ideologia o anarcossindicalismo e lutava por jornadas reduzidas, melhores salários e condições de trabalho. Porém, em 1922, o CES mudou a orientação ideológica para o comunismo graças à fundação do Partido Comunista Brasileiro, que passou a orientar os trabalhadores das docas. Assim, Santos ganhou novos codinomes: Moscouzinha Brasileira e Porto Vermelho (SILVA, 2003).

Em 1920, os estrangeiros representavam 36% da população, o que tornava a cidade de Santos um exemplo do sindicalismo revolucionário (SARTI, 1981). Portugueses e espanhóis comandavam os serviços braçais no porto, e os doqueiros santistas, adeptos do anarcossindicalismo, foram a primeira categoria no Estado de São Paulo a lutar por causas trabalhistas, como a conquista do *closed shop* (FAUSTO, 1986).

Segundo o informativo sindical da estiva Beira da Maré (2007), devido à sua posição ideológica o CES foi fechado em 1926, após sofrer repressão policial por sete anos. Porém, em 1930, um grupo de cerca de 500 homens, formado por estivadores da CDS e marítimos estrangeiros, transformaram o CES em Sindicato dos Estivadores de Santos, depois de combaterem a família Guinle e receber o apoio do general Miguel Costa³⁴.

A CDS “era a grande tirana dos estivadores. A empresa privada queria a todo custo fazer os serviços portuários em terra e a bordo, mas enfrentava pesada resistência da estiva” (BEIRA DA MARÉ, 2007, p. 6). Assim surgiu o Sindicato dos Estivadores de Santos, que iniciou a sua luta por direitos trabalhistas contra a família que administrou o porto santista por 90 anos³⁵.

³⁴ De 1924 a 1930, os trabalhadores portuários eram contratados pela Companhia Docas ou pelas agências de navegação, mas lutavam pelo direito de se tornar avulsos. Em 1930, mesmo ano da fundação do Sindicato dos Estivadores, o general Miguel Costa, patrono da categoria e secretário de Segurança do Estado, defendeu a causa e anunciou que, a partir do dia seguinte, a estiva poderia se organizar para fornecer o trabalho avulso. O general se deslocou pessoalmente para garantir a entrada dos estivadores nos navios (O ESTIVADOR, 1980, p. 24).

³⁵ Para saber sobre os movimentos grevistas dos portuários de Santos antes da Lei de Modernização dos Portos, ver GITAHY (1992), HONORATO (1996), SARTI (1981), SILVA (1995; 2003), TAVARES, (2007).

A declaração do estivador Reginaldo apresenta com clareza a posição da categoria da estiva no movimento grevista:

A estiva era o celeiro. Tinha muito comunista naquela época. Muitos comunistas morreram e sumiram que ninguém sabe até hoje. Aqui, em Santos, tinha aquele negócio de greve, então os sindicalista ia tudo, sabe? A estiva e as doca era o que tinha mais esse pessoal. Isso aí era uma bandeira de luta que o pessoal da estiva tinha. Quando tinha greve, os primeiro a se apresentar era o pessoal da estiva. Quando nós entrava em greve, todo mundo apoiava nós, porque nós era a maior categoria que tem. Nós era o carro-chefe. Todo o pessoal do porto aderira. A força aqui é porto, que pegava da cidade até a ponta da praia, entendeu? (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Zózimo, da primeira geração de entrevistados, também relembra momentos que revelam a força do movimento sindical da classe portuária santista. Ele conta um caso em que o irmão e outros colegas de trabalho foram presos:

Pô, o meu irmão era doqueiro. Foi preso na... foi preso no Raul Soares e o caramba, mas depois foi reentrado. Depois reentrou, e esse pessoal que reentrou, que foi absolvido sei lá, aí reentraram na Cosipa e tudo. Não houve aquele negócio da ditadura, não houve? Botou muitos suspeito até cara que nunca se meteu foi em cana aí, aqui em Santos principalmente. Aqui era um ninho de cobra da peste, aqui era área de segurança nacional na época. Deus me livre guarde. Aí meu irmão entrou nessa, mas não condenou. Ele era um cara pacato mesmo, o negócio dele era fazer rede de pesca. O meu irmão? O negócio dele era fazer rede de pesca, fazia muita rede de pesca, não tinha por quê. Ele era apolítico. Foi, mas foi muitos, ele e muitos aí. Tu falava aqui já escutava lá na Polícia Federal do que você tava falando aqui, tava escutando lá na ponta da praia. Dois companheiros entrou aqui... girou, girou, Deus que tenha em um bom lugar. Pô, invadiram a casa dele, do moreno, no cu da madrugada, ele morava lá no Macuco, eles moravam lá no Macuco, e seguiram ele pra São Paulo, e o cara nem política se mete, pra tu ver o que era. E diz que apanhou lá, e ele falou quando chegou aqui ele falou assim: 'às vez um companheiro mesmo que tá aqui no nosso meio que me bateu e eu não sei', porque eles batiam tudo de máscara, tu apanhava com os cara mascarado. 'Às vez era companheiro mesmo aqui que tá nesse meio aqui que bateu em mim e eu não sei quem

é'. [Depois] foi solto. Pô, mas como? Esse negócio de ditadura, olha... Eu hein. Aqui era estratégico por causa do porto, aqui era um lugar estratégico, aqui era uma área de segurança nacional, aqui tinha sim. (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

As declarações acima refletem a posição do movimento sindical e grevista dos trabalhadores da estiva. Ativos, os estivadores mobilizavam toda a classe portuária. A repressão sofrida pelos militantes reforça a notoriedade sindical e a resistência dos trabalhadores da estiva de Santos. Assim como o uso do navio Raul Soares como prisão, em 1964, durante a ditadura civil-militar.

Já durante o período de modernização dos portos, os trabalhadores da primeira geração que vivenciaram este momento de transformação do setor portuário relataram que participavam ativamente das manifestações grevistas. Porém, não se mostraram diretamente ligados ao sindicato e nem se recordavam com detalhes das paralisações. Por isso, matérias publicadas na imprensa serviram como complementaridade de fontes.

Apresentado o perfil do movimento sindical portuário santista, vejamos a atuação do sindicato e de seus associados. Em relação à mudança na base de cálculo para o pagamento dos estivadores, que passou de tonelada para unidade, com a chegada do contêiner na década de 1970, o estivador José afirma que os trabalhadores não puderam reagir. A justificativa é o acordo prévio firmado entre o sindicato e os representantes dos armadores:

Quando nós fizemos a greve para parar esse sistema já não adiantou mais. Porque foi um acordo entre a diretoria, foi em uma reunião que eles fizeram, a reunião de diretoria com os armadores. Na verdade, o salário nosso caiu porque teve uma diretoria aí que eles fizeram um acordo com os armadores que, em vez dos contêiner ser por tonelagem, eles fecharam um acordo pra trabalhar por unidade. Então, o negócio ficou difícil, pegou pra nós, porque quando chegamo lá, batemo o pé, fomo no Ministério do Trabalho, recorremo à Federação, aí quando nós recorremo pelo Ministério, falaram: 'não, o contrato tá aqui assinado'. Não tem como nós reverter. Então, a categoria ficou com pé e mão atado, amarrado mesmo, e não teve como a gente reverter mais. (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Já Reginaldo lembra que a categoria organizou paralisações para pedir o aumento do valor pago por produção:

Fizemos muito movimento, mas não arrumaram nada. O sindicato parava, dizia que só ia ter estiva quando melhora, ia pro TRT [Tribunal Regional do Trabalho] e o TRT julgava a greve, foi indo, foi indo... Fizemos passeata no [bairro do] Gonzaga. Dependia da negociação dos líder, mas não passava mais de uma semana, porque é um prejuízo danado o porto parado, sabe? Parava dois, três dias e, quando embaçava, ia mais de uma semana. Sempre ganhamo aumento (Reginaldo, estivador, segunda geração, 07 abr. 2014).

A atividade sindical ganhou força em 1991, quando começaram as discussões no Congresso Nacional sobre projeto de modernização dos portos. A principal controvérsia entre o sindicato e o Governo Federal era referente ao fim do monopólio no sistema de contratação de mão de obra. A entidade que representava a estiva deixaria de ficar responsável pelo controle e oferta de trabalhadores avulsos às agências de navegação. Se aprovado o Projeto de Lei, estes encargos passariam para as mãos do OGMO.

Durante a pesquisa, tentou-se entrevistar, por inúmeras vezes, o presidente do Sindicato dos Estivadores de Santos que estava no cargo no período entre o início da votação, em 1991, e da implantação da Lei 8.630, em 1993. Porém, não tivemos sucesso. Diante dessa dificuldade, procurou-se identificar qual era a sua posição sobre a mudança do modelo, a partir de uma entrevista concedida por ele ao Jornal da Tarde, em 13 de agosto de 1991³⁶.

Diante da ameaça de paralisação, no ano de 1991, os operadores dos navios estavam com receio de que os estivadores danificassem as mercadorias ou paralisassem as atividades. Questionado sobre o assunto, o presidente do sindicato foi categórico. “A estiva sempre foi o carro-chefe de todos os movimentos. A força de luta da categoria é que faz com que talvez alguém se sinta diminuído” (JT, 13 ago. 1991, p. 11).

A força do movimento grevista levou a Secretaria de Assuntos Estratégicos a pensar na hipótese de ocupar o porto por fuzileiros navais. O que não intimidou o

³⁶ A estiva fica longe da CUT. Jornal da Tarde, São Paulo, 13 ago. 1991. Caderno A, p. 11.

representante do sindicato. “Isto está bem claro. Morrer de fome lutando ou morrer de fome parados. Nós vamos lutar” (JT, 13 ago. 1991, p. 11).

Em relação à aprovação da Lei de Modernização dos Portos pelo Congresso para o fim do monopólio de contratação, na opinião do presidente do sindicato “o governo criaria um problema social muito grande no País. E poderia até correr sangue” (JT, 13 ago. 1991, p. 11). Por isso, não acreditava na ratificação. “Não passa. Inclusive vou ter uma outra audiência com o presidente Collor – e nós vamos solicitar ao presidente um estudo mais profundo desse projeto, com a participação dos trabalhadores” (JT, 13 ago. 1991, p. 11).

A proposta do Sindicato dos Estivadores de Santos era de uma gestão tripartite. Após um período de transição, o Conselho de Administração da Codesp passaria para o controle dos governos estadual e municipal, dos empresários e trabalhadores portuários.

Indagado sobre a posição do Governo em alterar a forma de contratação de mão de obra, o referido dirigente sindical afirmou que o presidente da República teria sido induzido pelas agências de navegação. “O presidente quer a modernização, mas pecou quando quis privatizar a mão de obra. Ele foi iludido pelos armadores” (JT, 13 ago. 1991, p. 11). Segundo ele, a exclusividade da mão de obra era “inegociável, imexível”.

Em defesa desta mão de obra inegociável, o presidente aprovou o uso da violência, quando se referiu a uma briga ocorrida no cais entre estivadores e um tripulante que operava uma máquina. “O estivador tem que defender o seu mercado de trabalho. A lei faculta que o trabalho é nosso. E nós temos aqui a responsabilidade por qualquer tipo de acidente que venha a acontecer a bordo. Está corretíssimo. Tem que tirar” (JT, 13 ago. 1991, p. 11).

O jornal também questionou o presidente do sindicato sobre as afirmações do Congresso Nacional de que os estivadores trabalhavam meio período e recebiam o pagamento integral. Fato confirmado por esta pesquisa, de acordo com os depoimentos dos estivadores citados anteriormente.

O dirigente, porém, contestou o questionamento do jornal: “É apenas um revezamento. Aqui todos se revezam, de acordo com as necessidades fisiológicas [...]. Às vezes tem oito homens trabalhando no porão – só que dois foram fazer um lanche” (JT, 13 ago. 1991, p. 11).

A entrevista abordou, ainda, o que deveria mudar no porto, na opinião do presidente do sindicato: “Modernização. Terminar o sucateamento das instalações. Reciclar a mão de obra” (JT, 13 ago. 1991, p. 11). A resposta do dirigente surpreende, já que a Lei 8.630/93 sugeria a atualização da infraestrutura e das relações de trabalho: “Nós reconhecemos que os trabalhadores, pelo fato de terem sido muito abandonados, não tiveram recursos para se profissionalizar de forma necessária” (JT, 13 ago. 1991, p. 11).

Diante desta última afirmação, podemos compreender que o Sindicato dos Estivadores de Santos tinha como foco de luta a não transferência de poder a um órgão gestor que, recém-criado, não teria condições de administrar as especificidades da cultura do trabalho da estiva. Outro ponto de discordância com a Lei de Modernização era a abertura da área portuária para empresas privadas, que teriam a opção de contratar mão de obra própria, o que traria insegurança e desemprego para os trabalhadores avulsos.

E o que diriam os estivadores da primeira geração que estavam na ativa na época das negociações? Eles estariam de acordo com as ideias do sindicato? Seria a luta nas ruas contra a imposição da modernização dos portos a única saída?

Quanto tinha greve, não ia nem pro cais, iam tudo pro sindicato. O sindicato resolvia. Não tinha esse negócio, não, tinha que ir lá apoiar, sabe? A estiva sempre foi unida. Esse negão que tá aqui [um sócio da associação dos aposentados], em uma greve nossa, a polícia veio e arriou o pau. Ele levou tanto chute pela costela e pela cabeça que está doente até hoje. Sequela que ele pegou numa greve que teve aí. Logo quando o OGMO assumiu, na Lei de Modernização. Ele apanhou pra caramba, coitado, já teve três AVC. Acho que foi do chute que ele levou na cabeça. A polícia veio, baixou a borracha nele com cachorro. Aquilo lá foi feio. O OGMO chegou muito forte pra cá. A gente chegamo até bater no pessoal da escalação, sabe? Vinha polícia, vinha Capitania. Era um bolo danado. No final, foi indo, foi indo, acabou isto. Mas foi duro, sabe? Era muita confusão.

Alexandre: Mas as greves surtiram algum efeito?

Não aceitaram nada. Foram empurrando com a barriga e fizeram o que eles quiseram. Tá feito e acabou. E daqui para frente vai ser pior ainda. Essas firma grande vai tomar conta (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Na semana da votação da Lei de Modernização dos Portos, em 1993, os estivadores declararam que lutariam até o fim para manter os direitos conquistados e que não descartavam o uso da violência (OESP, 01 fev. 1993). Por isso, permaneceram em greve por oito dias em represália à aprovação do projeto pelo Congresso Nacional (A TRIBUNA, 04 fev. 1993).

Nesse episódio, cerca de 500 pessoas caminharam pelo centro da cidade de Santos com bandeiras e faixas de sindicatos e de centrais sindicais. Comerciantes fecharam as lojas em apoio ao movimento dos trabalhadores avulsos. O Movimento de Mulheres da Baixada também se juntou ao grupo. Devido à paralisação, 66 embarcações aguardavam no cais ou em alto-mar para embarcar ou desembarcar mercadorias (A TRIBUNA, 04 fev. 1993).

Foto 11: Passeata da greve contra aprovação da Lei de Modernização dos Portos.
Fonte: A Tribuna (04 fev. 1993).

Na opinião do representante de uma agência de navegação, os sindicatos queriam assegurar o controle da contratação de mão de obra para manter os privilégios, pois seriam necessários apenas quatro homens para desembarcar os contêineres de um porão, e não os 12 atuais. A redução de trabalhadores poderia chegar a 70% (OESP, 01 fev. 1993).

Esta discussão entre governo, armadores e trabalhadores sobre a contratação de mão de obra - ou a demissão dela - começou dois anos antes da aprovação da Lei de Modernização, após uma longa greve dos portuários santistas. A paralisação, que durou 21 dias, começou depois do fracasso das negociações para um reajuste de 158% pelas perdas salariais. O presidente Fernando Collor se irritou e demitiu, via telegrama enviado às casas dos trabalhadores, mais da metade dos portuários do Porto de Santos (DIÁRIO POPULAR, 28 fev. 1997; A TRIBUNA, 08 mar. 2014).

O Governo Federal se aproveitou da paralisação dos portuários para iniciar a discussão sobre a privatização dos serviços portuários. Foram demitidos 5.372 trabalhadores por ordem do ministro da Infraestrutura e cumprida pelo presidente da Codesp. Familiares acamparam na porta da companhia, e comerciantes e população apoiaram, assim como a classe política santista. A Câmara de Vereadores cassou o título de Cidadão Santista do presidente da Codesp (DIÁRIO POPULAR, 28 fev. 1997; A TRIBUNA, 08 mar. 2014).

Foto 12: Portuários e população se unem contra demissão de 5 mil trabalhadores.
Fonte: A Tribuna (08 mar. 2014).

A longa duração da greve e o apoio de vários setores da sociedade fizeram o governo anular as demissões e readmitir os portuários. O fato ficou conhecido, e sancionado por lei, como o Dia da Resistência Portuária [28 de fevereiro] (DIÁRIO POPULAR, 28 fev. 1997; A TRIBUNA, 08 mar. 2014).

Outra greve de extrema importância, organizada pelos estivadores de Santos, ocorreu em 1997, quando a Cosipa passou a ser um terminal privativo, por estar fora da área do porto organizado. Ou seja, ela não era obrigada a respeitar os artigos contidos na Lei de Modernização. Por isso, a companhia decidiu utilizar empregados próprios, e não os avulsos cadastrados no OGMO, para o embarque e desembarque de mercadorias em seu terminal.

A estiva não admitiu tal mudança no monopólio de contratação de mão de obra e decidiu partir para o confronto, como afirma o estivador José:

Depois do OGMO, o bicho ainda pegou aqui. Nós tivemos uma greve que a Cosipa ficou parada por 21 dias. A estiva ficou 19 dias com uma faixa parada lá na portaria. Era dia e noite, e teve invasão de navio, invadimos o navio, uma parte entrou por terra outra entrou por água. A Cosipa não quis mostrar, mas teve acidente mortal no navio carvoeiro, e a turma que entraram não tinha conhecimento (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

A declaração de José demonstra que, além de contrariar o artigo da Lei 8.630/93 que determinava a contratação de mão de obra avulsa através do OGMO, a Cosipa passava por problemas referentes à segurança do trabalho, exercido por profissionais que poderiam não ter a experiência acumulada dos estivadores que até então executavam o serviço.

Oito mil estivadores do Porto de Santos entraram em greve após o Ministério dos Transportes autorizar a retirada do terminal da siderúrgica da área pública administrada pelo Governo Federal. Com a paralisação, 18 navios que estavam atracados não puderam carregar ou descarregar as mercadorias. Outros 15 ficaram à espera de uma vaga no cais (DIÁRIO POPULAR, 17 abr. 1997).

Além de paralisar as atividades, os portuários invadiram dois navios, que depois foram desocupados através de uma ação policial. A estiva formava uma das categorias mais fortes do movimento sindical e não pretendia aceitar uma

modernização portuária que incluía a quebra do monopólio. Os estivadores montaram barreiras de fogo em todos os acessos à Cosipa, para protestar contra o uso de trabalhadores não sindicalizados (JORNAL DA TARDE, 16 abr. 1997).

Zózimo relembra o dia em que os estivadores invadiram o navio:

Nós pegamos a barca aqui pra invadir a Cosipa lá. Nós pegamo a catraia aqui, aí saiu aquela tropa pra invadir a Cosipa lá. Puta, o interessante foi o seguinte... tinha uma tropa lá já acampada nos ônibus e caramba lá e tinha uma aqui correndo por fora pra ver como é que ia, tinha por mar e por terra, aí essa tropa aí, nós ia pelo mar com essas pipoqueira que vai lá pra ilha. Foi... aí entramo, aí entramo, foi todo mundo a bordo e ficamo a bordo lá. É, invadimo o navio, invadimo o navio e ficamo. Aí comemo lá com os gringo lá. Ia na cozinha dos gringo e assaltava a geladeira. Foi até durar a greve, até acabar o conflito, demorou pra caramba. Vários dia (Zózimo, estivador, primeira geração, 01 abr. 2015).

Foto 13: Estivadores montam barreiras de fogo na porta da Cosipa.
Fonte: Jornal da Tarde (16 abr. 1997).

Diante da força da manifestação grevista contra a Cosipa, o Governo Federal decidiu reagir. E, para isso, se utilizou de um levantamento realizado pelo OGMO. Segundo o órgão gestor, os sindicatos de diversas categorias de trabalhadores do Porto de Santos insistiam em manter os privilégios de um grupo de marajás. A

justificativa refere-se a um estudo que verificou que 25 trabalhadores avulsos recebiam cerca de R\$ 9 mil reais por mês. No caso da categoria de estivadores, alguns ganhavam mais de R\$ 8 mil reais mensais, enquanto a média era de R\$ 1,4 mil reais (A TRIBUNA, 27 abr. 1997).

O estudo serviu de base para o Congresso Nacional criticar a greve dos portuários e revogar a proposta de reintegrar o terminal da Cosipa à área pública do porto. A assessoria parlamentar do Governo Federal ressaltou, também, que a cada dez operários contratados apenas um seria necessário para realizar as tarefas. (A TRIBUNA, 27 abr. 1997)

No entanto, a forte mobilização fez a Cosipa mudar de posição e se comprometer a retomar a contratação de avulsos em seu terminal privativo. A greve, em apoio aos estivadores santistas, chegou a atingir 50 mil dos 62 mil portuários de todo o país, que pararam em 49 dos 51 portos brasileiros (FSP, 19 abr. 1997).

No ano seguinte, em 1998, mais uma paralisação. Desta vez, contra a medida provisória aprovada pelo Congresso que determinava a passagem do controle da escalação de mão de obra para o OGMO. A mudança estava sendo barrada pelo sindicato desde a aprovação da Lei, em 1993. A manifestação acabou em depredações e prisões.

Segundo a imprensa, cerca de 20 portuários invadiram e danificaram a sede do OGMO. Computadores e móveis de escritório foram arremessados pela janela. A confusão começou após um ato grevista, que reuniu 500 trabalhadores. Ao longo da passeata, colchões e outros objetos foram queimados. À noite, o escritório do órgão gestor ainda foi atingido por dois coquetéis molotov. O primeiro secretário do Sindicato dos Estivadores reprovou a invasão. Portuários de todo o país pararam as atividades como forma de apoio aos companheiros santistas (DIÁRIO POPULAR, 25 nov. 1998).

No dia seguinte, em 25 de novembro de 1998, a Polícia Militar prendeu mais de 50 estivadores sob a alegação de incitação ao crime, depredação do bem público e resistência à voz de prisão. Para conter os manifestantes, a PM reuniu uma tropa de 120 policiais armados com escopetas e revólveres, com a ajuda de um helicóptero, além de bombeiros para apagar os focos do incêndio provocado pelos estivadores (A TRIBUNA, 26 nov. 1998).

Foto 14: Polícia prende mais de 50 estivadores após protesto.
Fonte: A Tribuna (26 nov. 1998).

A resistência dos estivadores santistas contra a Lei de Modernização dos Portos persistiu até o ano 2000. Apesar da Lei 8.630 ter sido promulgada em 1993, o Sindicato dos Estivadores de Santos conseguiu barrar por sete anos o início do controle da escala pelo OGMO. Entre todas as categorias que compõem o trabalho avulso portuário, a estiva e os trabalhadores de bloco foram as últimas a aceitar o fim da tradição de escolher a equipe no sistema de parede sob o controle da entidade sindical. O acordo foi firmado apenas em 29 de novembro de 2000 (RODRIGUES; VAZ, 2001).

Porém, o caminho para o acordo foi longo. Em 2000, cerca de seis mil estivadores protestaram contra a intenção do OGMO de aplicar o sistema rotativo de escalação, tirando o poder do sindicato de controlar a contratação de mão de obra. O presidente do Sindicato dos Estivadores de Santos liderou a paralisação e discursou em todos os dez pontos de escalação. Apesar dos pedidos do dirigente, foram registrados oito casos de agressão contra funcionários do órgão gestor (A TRIBUNA, 28 nov. 2000).

Foto 15: Presidente do sindicato discursa contra escala rotativa empregada pelo OGMO.
Fonte: A Tribuna (28 nov. 2000).

O movimento começou no dia em que o OGMO assumiria a escalação. Houve tumulto e os 20 escaladores desistiram do trabalho por falta de segurança. Apenas sete navios dos 22 atracados estavam operando, pois eram embarcações com carga que não exigia a mão de obra de estivadores. 500 trabalhadores se reuniram no sindicato com as normas referentes à segurança do trabalho nas mãos, e reforçavam que tinham experiência de 70 anos na escalação (GAZETA MERCANTIL, 28 nov. 2000).

Os estivadores assumiram que a paralisação, em princípio iniciada por pedidos de mais segurança no trabalho, foi a forma encontrada para evitar a mudança no sistema de escalação. Eles alegavam falta de competência do órgão gestor. Em apoio, a Câmara de Vereadores também parou as atividades até a resolução da situação (GAZETA MERCANTIL, 28 nov. 2000).

O acordo entre o sindicato e o OGMO foi firmado depois de uma paralisação de três dias. A Prefeitura de Santos precisou intervir. Quinze navios aguardavam o fim da greve e outros tiveram de mudar a rota para diversos portos do país. A Vara do Trabalho de Santos havia dado voto favorável à ação do Ministério Público contra

o sindicato. Em contrapartida, os estivadores aceitariam a troca se o OGMO cumprisse às normas e às leis referentes à higiene e à segurança (GAZETA MERCANTIL, 30 nov. 2000).

Apesar da determinação, os estivadores da primeira geração resistiram. Oito dias após o acordo os contramestres ainda continuavam a escolher os estivadores que integrariam a equipe através do sistema de parede, a cargo da entidade sindical desde 1936. A mudança, regulamentada pela Medida Provisória 1.728, votada uma semana antes em Brasília, caracterizava a última muralha a ser derrubada pela Lei de Modernização dos Portos, que não cairia de uma única vez, segundo os trabalhadores (A TRIBUNA, 07 dez. 2000).

Na época, o órgão gestor previu que levaria um ano para a aplicação total do processo de contratação por sistema de rodízio. Para tentar barrar qualquer boicote às listagens rotativas, o OGMO contratou estivadores como escaladores temporários. O que pode indicar que alguns trabalhadores eram a favor da mudança e contra o modelo estabelecido pela escolha pessoal na distribuição dos serviços (A TRIBUNA, 07 dez. 2000).

O então presidente do sindicato negou que havia favorecimento no sistema de contratação. Ele afirmou que o rodízio sempre existiu e que a lista do OGMO era somente mais organizada.

Ninguém vai escalar alguém que não tenha condições físicas. Os contramestres sabem quem escolher. Isso faz parte do trabalho deles. [...] Com este rodízio, garantimos a participação de todos os trabalhadores. Assim, não se fala mais que existe a tal proteção. Provamos que não há o tal protecionismo (A TRIBUNA, 07 dez. 2000, p. 1).

O estivador José também narrou a luta para impedir a mudança na escalação:

Não teve OGMO e não teve ninguém que segurasse. Por quê? Nós ainda tirava nossos diretores e nossos mestres, ainda era tirado pela parede, a escala era nossa. O OGMO ia lá, mas nós não aceitava o fiscal do OGMO subir na parede junto conosco, pra isso nós temos nossos diretor. Por que o fiscal do OGMO vinha aqui?

Uma vez o cara [do OGMO] falou pra mim: 'não adianta nada, tio, agora é pelo número, tem que me engolir'. Eu olhei pra ele e só não deixei ele

pregado no contêiner sabe por quê? Eu ia meter o varão no peito dele, endoidei, endoidei. O Zé virou e falou: ‘vai estragar tua vida por causa de nada, por causa de uma porcária dessa’. Ele chamou o cara de porcária, aí o cara virou: ‘porcária é você, seu velho nojento aposentado’ (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O depoimento de José marca a extinção de um traço cultural presente desde os primórdios da estiva. Era o fim da carteira preta, o fim da escolha pela confiança e pela amizade, da reunião na parede, da liberdade de escolher o dia e a hora de trabalhar. Era o início do convívio com um patrão.

3.2 – Transmissão da cultura da estiva: permanências e rupturas entre duas gerações

A partir das transformações institucionais e operacionais apresentadas até o momento por esta pesquisa, verificamos que o mercado de trabalho da estiva em Santos passou a ter características diferentes daquelas vividas pelos estivadores da primeira geração, que não aceitaram as mudanças das práticas exercidas no embarque e desembarque de mercadorias.

A fim de concretizar os objetivos dessa dissertação, analisaremos a partir de agora os argumentos da segunda geração, representada aqui por dois filhos de estivadores que começaram a trabalhar no porto santista após a Lei 8.630/93. Apresentaremos a opinião dos mais jovens sobre a chegada do OGMO, as mudanças no trabalho da estiva, a atuação em movimentos sindicais e os processos de transmissão profissional e política entre as duas gerações, a partir do trabalho.

Porém, antes da apreciação dos depoimentos, faremos uma análise sociológica da categoria *geração*. Segundo a definição de Karl Mannheim (1982), a geração é representada não somente por um conjunto de indivíduos ligados por laços existenciais ou vitais (familiares), mas também por uma unidade formada pela similaridade de situações dentro de um todo social. Isto é, por pessoas que experimentam e vivenciam uma situação comum em um contexto histórico.

Não fosse pela existência de interação social entre seres humanos, pela existência de uma estrutura social definida, e pela história estar baseada em

um tipo particular de continuidade, a geração não existiria como um fenômeno de localização social; existiria apenas nascimento, envelhecimento e morte. [...] O que o fato de pertencer à mesma classe e o de pertencer à mesma geração ou grupo etário têm em comum é que ambos proporcionam aos indivíduos participantes uma situação comum no processo histórico e social e, portanto, os restringe a uma gama específica de experiência potencial, predispondo-os a um certo modo característico de pensamento e experiência e a um tipo característico de ação historicamente relevante (MANNHEIM, 1982, p. 72).

De acordo com as considerações de Mannheim (1982), a geração é um fenômeno social que compreende em grupos etários representados por uma identidade de situação em um processo histórico-social. No entanto, o autor alerta para o fato de que a contemporaneidade cronológica não representa a similaridade de situação. Esta é caracterizada apenas quando os sujeitos experimentam e participam de uma prática coletiva dos mesmos acontecimentos. Mannheim (1982) afirma, ainda, que se deve levar em consideração o fenômeno de estratificação, pois velhos e jovens podem vivenciar o mesmo período histórico, mas nem por isso vivem a mesma geração de situação.

Esta reflexão de Mannheim (1982) confirma a metodologia desta pesquisa de dividir os entrevistados entre primeira e segunda geração. Isto é, aqueles que trabalharam como estivadores antes e depois da modernização dos portos e, por consequência, antes e depois das transformações na cultura da estiva, através de um aspecto específico da vida social destes indivíduos: o trabalho.

De acordo com Elina Pessanha e Regina Morel (1991), que consideram nesta afirmação os pensamentos de Pierre Bourdieu e José Sérgio Leite Lopes, as gerações de trabalhadores e suas inter-relações precisam ser consideradas em um cenário de transformações institucionais e estruturais, e não apenas como grupos de idades diferentes. Desta forma, a pesquisa consegue formar fronteiras simbólicas entre os velhos e os novos operários.

Portanto, ao analisar as duas gerações, podemos identificar o surgimento e o acúmulo de aspectos culturais deste grupo de trabalhadores, pois cada sujeito desenvolve a cultura e entra em contato com a herança acumulada de forma distinta e articulada. Este processo se materializa entre as gerações através da produção e reprodução da experiência no presente (MANNHEIM, 1982).

A citação seguinte esclarece como se realiza o processo de transmissão cultural entre gerações:

- a) novos participantes do processo cultural estão surgindo, enquanto
- b) antigos participantes daquele processo estão continuamente desaparecendo;
- c) os membros de qualquer uma das gerações apenas podem participar de uma seção temporalmente limitada do processo histórico, e
- d) é necessário, portanto, transmitir continuamente a herança cultural acumulada;
- e) a transição de uma para outra geração é um processo contínuo (MANNHEIM, 1982, p. 74).

A partir da análise dos depoimentos das duas gerações familiares e sociais, através da qual podemos destacar a transmissão cultural assim como as rupturas e as permanências entre estes grupos de indivíduos, esta pesquisa espera reconstruir e compreender as suas trajetórias sociais. As reflexões e as experiências dos entrevistados, cada um em seu tempo social, permitirá apresentar as relações e os conflitos entre as duas gerações, pois como afirmam Alda Britto da Motta e Wivian Weller (2010):

Perguntar-se pelos motivos das ações desses atores coletivos envolvidos em processos de constituição de gerações implica uma análise da conjuntura histórica, política e social em que se encontram inseridos. Nesse sentido, a abordagem das relações sociais a partir das posições geracionais significa uma análise inescapável de trajetórias sociais no tempo; no tempo existencial dos indivíduos e no tempo social, coletivo e histórico, portanto, tanto de tendências à mudança como a permanências (MOTTA; WELLER, 2010, p. 177).

Portanto, os depoimentos dos estivadores das duas gerações possibilitam indicar, ao mesmo tempo, a diversidade e a particularidade das experiências destes trabalhadores em seu cotidiano. O estudo das entrevistas permite uma reflexão sobre dois grupos geracionais através de um processo de mudança social, aqui caracterizado pela modernização dos portos e pelas modificações na cultura do trabalho da estiva. Como afirma Motta e Weller (2010, p. 178), “o tempo vivido por

gerações passadas e reunido em forma de histórias, memórias e experiências conecta a geração seguinte com o tempo histórico e social”.

Nesse sentido, a partir das transformações institucionais e operacionais ocorridas no setor portuário, as novas relações cotidianas entre os trabalhadores da estiva teriam modificado a herança e a transmissão cultural entre este grupo de indivíduos? De acordo com Mannheim (1982), enquanto participantes de um processo histórico desaparecem outros surgem, porém cada um participa de um tempo limitado deste processo. Por isso, a importância da transmissão contínua da herança cultural de uma geração a outra, já que “as gerações estão em um estado de interação constante” (p. 83).

Entretanto, para o autor, enquanto a experiência dos mais velhos pode ser uma vantagem, a falta dela também pode ser um alívio aos mais jovens por facilitar suas vidas em um mundo em transformação.

Uma pessoa é velha [...] na medida em que passa a viver dentro de um quadro de referências específicos, individualmente adquirido e baseado em experiências passadas utilizáveis [...]. Na juventude, por outro lado, onde a vida é nova, as forças formativas estão começando a existir, e as atitudes básicas em processo de desenvolvimento podem aproveitar o poder modelador de situações novas (MANNHEIM, 1982, p. 78).

Mannheim (1982) acredita que a habilidade dos jovens de recomeçar nada tem a ver com progressismo, assim como os mais velhos não podem ser chamados de conservadores. Ao contrário, a velha geração teria a tendência de ser mais agressiva politicamente. De acordo com o autor, tal definição depende da estrutura social existente.

Em seu estudo sobre representatividade sindical, Túlio Massoni (2007) afirma que, no processo de globalização, os jovens são resistentes à filiação a associações sindicais, e que a probabilidade de um adulto sindicalizar-se é muito maior. O fato seria um problema sociológico de gerações, e não somente de idade biológica. Como exemplo, o autor cita a pesquisa de Michel Pialoux e Stéphane Beaud com os jovens trabalhadores franceses que resistem em seguir os passos dos pais na fábrica da Peugeot. Uma das razões seria o significado da palavra operário, que

ganha sentido pejorativo de desqualificação, desprezo e rejeição a partir dos anos 80.

Diante da análise teórica exposta, partiremos para a discussão das posições dos estivadores da segunda geração sobre a modernização dos portos e como se realizou o processo de sucessão da herança cultural entre pai e filho, levando-se em conta os relatos dos mais jovens.

3.2.1 – A trajetória familiar de Edson

Edson, que é da segunda geração e filho do estivador José, apresentado anteriormente nesta pesquisa, começou a trabalhar na área portuária depois de finalizar o serviço militar. De férias em Santos, pois morava no Paraná com a mãe, conseguiu um emprego de ajudante de armazém. A entrada na estiva deu-se por influência do pai:

Aí depois eu interessei pela área portuária, porque meu pai já era portuário, aí uma coisa puxou a outra. Aí comecei a fazer um trabalho aqui, um trabalho ali, fui gostando, fui gostando, de repente cheguei, pedi as contas do armazém, meti a cara na estiva (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

O entusiasmado pelo trabalho do pai seguiu ao longo da carreira de Edson como estivador. Ele garante conhecer a história de seu pai na estiva e se orgulha em dizer que, assim como seu antecessor, aprendeu as tarefas no cais na prática, com a ajuda dos mais velhos:

Ele viveu aí um mundão, porque ele também foi da área, mexia com café também, foi sacador muitos anos. E também uma coisa puxou a outra até que ele foi pra área portuária, mas ele trabalhou muitos anos na área do café. Começou como peão também, porque na época dele, quando ele entrou, tinha muito trabalho braçal. Hoje, não, hoje tem maquinário, mas na época dele era tudo braçal. Descarga de banana, produto seco, tudo que o Brasil exportava ou importava era tudo manual. E aí foi indo, foi pegando o gosto pelo negócio foi indo. Inclusive ele veio se aperfeiçoar com maquinário, virou motorista de empilhadeira, era motorista de máquinas

pesadas e assim foi embora. E tudo sem estudo, não estudou nada pra isso, não. Aprendeu tudo na raça. Ele como eu, aprendeu tudo na raça. Eu também não tenho curso de motorista de empilhadeira, mas piloto um pouquinho, não tenho curso de guincheiro como profissional, mas também me desenvolvo um pouco, porque a gente aprende com os velhos, com os antigos. Hoje em dia, não. O pessoal tem que fazer curso, tem de fazer não sei o que, mas não é um bicho de sete cabeça não, é mais teoria do que a prática. Mas na prática é diferente, a gente aprende na prática. Ele aprendeu na prática e eu aprendi na prática também (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Além de configurar o reconhecimento de ter vivido o mesmo processo de aprendizado de seu pai, o depoimento de Edson é um exemplo da concretização da reprodução das relações de trabalho entre as gerações mais antigas e as mais novas. Ele garante que sabe manusear os equipamentos e as máquinas presentes no dia a dia do cais graças à sua raça e, também, à transmissão do conhecimento dos estivadores mais velhos.

Outro ponto que representa a transmissão e a conservação da cultura profissional e política da estiva entre Edson e seu pai refere-se à defesa do trabalho avulso e à inconformidade com a ideia de ter um patrão:

Eu nunca gostei de ter patrão, pessoa mandando quando eu aprendi a conhecer tudo que eu conheço hoje de estiva. Então, eu sei quando eu vou, eu sei o que eu tenho que fazer, se eu fizer errado é porque a culpa é minha, mas eu prefiro fazer a coisa certa pra não errar e, se erra, é o tal negócio, você errou... tipo assim: 'ah, eu errei, era pra fazer aqui eu fiz assim'. Tá, então, você tem de assumir o seu erro, mas eu nunca gostei muito de pessoas mandando ou dando ordem, esse tipo de coisa. Por isso, eu preferi trabalhar avulso (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A preferência de Edson em ser independente – apesar do controle do OGMO – reflete o pensamento de seu pai, José (ver página 68). Ambos declararam o valor da liberdade para o estivador e a importância da hierarquia dos cargos dentro do sistema de trabalho. Porém, estas duas características foram quebradas com a chegada do Órgão Gestor de Mão de Obra:

Pra gente é assim, tem uma hierarquia, tem um mestre, contramestre e assim vai. A partir do momento que você sabe o que você tá fazendo, o contramestre vai te dar opinião. Há uns anos atrás essa hierarquia funcionava. Como a gente já era iniciado, então o pessoal mais antigo vinha e te ensinava: 'faz assim, faz assim'. Hoje em dia, como a gente tá praticamente 100% qualificado, todo mundo já sabe o que vai fazer. É muito difícil trabalhar hoje com um produto que você não sabe o que você vai fazer (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A descrição de Edson expõe que o OGMO também interferiu de certa forma na transmissão de conhecimento entre as duas gerações ao implantar os cursos obrigatórios, pois o aprendizado das relações de trabalho no cais, de certa forma, deixou de ser transferido pelos estivadores mais antigos. Para ele, os mais jovens descobrem a estiva primeiramente nas salas de aula, e não mais na prática com os trabalhadores mais velhos.

Edson declara que seu pai serviu como um professor ao transmitir não somente o dia a dia no cais como também quem eram os dirigentes sindicais.

[Ele comentava] um pouco de tudo. Aconteceu isso, aconteceu aquilo com fulano, aquele é o fulano de tal, aquele fulano de tal que conheceu ali já aconteceu um acidente com ele, aquele outro ali já foi presidente, aquele ali já foi secretário. Então, ele sempre foi mesclando as coisas pra mim, praticamente foi um professor (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Desta forma, ele criou um reconhecimento por aqueles trabalhadores e diretores de sindicato que faziam parte da esfera do trabalho. No entanto, Edson acredita que, hoje em dia, os jovens não têm mais o mesmo respeito pelos estivadores mais velhos. Em sua opinião, a experiência dos mais antigos tornou-se irrelevante. Um dos motivos seria a modernização:

Ah, não, hoje não, não porque hoje mudou bastante, mudou bastante, mudou muito, muito da estiva dele quando eu comecei junto com ele pra hoje tá muito... Antigamente, tinha mais respeito pelos mais velho, o pessoal via um pouco mais os mais velho. Hoje em dia, o pessoal não acata mais

isso, não, porque acha que todo mundo agora é... não é que tenha a mesma idade de área portuária, mas tem o mesmo conhecimento. Então, às vezes, pra alguns, não interessa escutar os mais velhos e os mais velhos que estão aí já se adaptaram a esse ritmo nosso de trabalho dos mais novos. Então, não há mais questionamentos que nem eu via antigamente. Ainda de vez em quando tipo assim num... é muito difícil, mas quando a gente desconhece algum tipo de produto ou carga que a gente não conhece, vem perguntar pro mais velho se ele já trabalhou com aquele tipo de produto. Mas como hoje tá muito mais moderno, as coisas tá tudo é mais... como posso dizer? Hoje, é tudo mais máquina, então, tudo hoje você vê passar... tudo hoje é contêiner, mudou tudo, tipo assim... tem contêiner mas você não sabe o que tem lá dentro. Antigamente, você sabia porque trabalhava com a carga seca, então você sabia mais ou menos o que tinha ali no navio. Hoje em dia, você não sabe mais o que tem, só se o chefe... o supervisor falar pra você: 'ah, aquilo é explosivo'. Apesar que certas cargas a gente consegue distinguir o que é pelo logotipo... é carga perigosa, produtos químicos, esse tipo de coisa tem que ser classificada. Agora o resto você não sabe o que pode trabalhar. Você pode tá colocando um carro ali dentro e não tá sabendo (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Segundo Edson, a carga unificada em contêineres padronizou o sistema de trabalho, o que diminuiu as dúvidas dos trabalhadores em relação ao manuseio durante o embarque e desembarque de mercadorias. Desta forma, a nova geração começou a se desvincular da anterior a partir do momento em que a modernização se impôs nos modos de trabalho.

Velhos e jovens tiveram de se adaptar e, aparentemente, a segunda geração levou vantagem. "Hoje em dia, de cada 180 trabalhador que tem por turno, não tem dez das antiga, não chega a ser dez. É, já são minoria, então a geração de hoje é outra cabeça, é outro pensamento (Edson, 04 ago. 2014).

Ainda em relação à modernização dos portos, assim como seu pai (ver página 91), Edson criticou a forma pela qual o Governo Federal concedeu áreas portuárias para a iniciativa privada, e expôs a difícil tarefa de resistir frente ao poder dos empresários do setor.

Ou você deixa passar os seus anos que você tem pra tirar aí aposentar e ir embora e nunca mais olhar pra isso aqui, que é uma pena... Eu acho que

isso daqui devia passar ainda pra outras gerações. Eu acho que se continuar no mesmo caminho que tá correndo hoje mais uns 10, 15 anos o nosso porto de Santos já era, tá tudo na mão dos outros, dos empresários, cem por cento. Você abre uma brecha pra um, o outro também quer, mas eles querem assim, querem ganhar tudo na mão grande, acha que eles pode porque eles têm dinheiro, eles têm poder, eles podem porque tem influência e a gente está resistindo a isso tudo aí. Mas vai chegar uma hora que não vai ter mais condição de resistir, porque o nosso quadro não se renova há muitos anos (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Segundo o jovem estivador, as influências política e financeira das empresas que investiram e arrendaram áreas portuárias criaram uma espécie de barreira contra a luta da categoria da estiva. O poder empresarial parece mais forte que o da classe trabalhadora, que padece assistindo à privatização do Porto de Santos.

Uma maneira de resistir às mudanças na regulamentação portuária seria através da participação no movimento sindical. No entanto, Edson acredita que a atual geração de estivadores, ao contrário da de seu pai, está desestimulada e desinteressada. O pai dele concorda. “A greve que eles [os jovens] fazem hoje é mais manifestação” (José, 07 abr. 2014).

Na época deles, principalmente na parte de sindical, era mais... não era só um que dava opinião, eram vários. Hoje é meia dúzia que fala e os outros acatam. Eu acho que dos antigamente eram mais unido. Os de hoje acho que não levam muito a sério esse negócio de política não, são poucos. São poucos que se envolve e os que se envolve deixa se levar. É porque vira um vício, é uma troca de figurinha: ‘ah, tu não vai falar?’. ‘Mas se eu me manifestar não vai resolver mesmo’. Então, passa a mão na cabeça e deixa o barco rolar e você tira aquele teu ânimo sindical e deixa passar, e passa pro próximo e quem sabe o próximo resolve. Eu acho isso errado, mas... (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Assim como apresentamos no primeiro tópico deste capítulo, Edson destaca a união dos estivadores mais velhos no movimento sindical. A primeira geração resistiu e lutou contra a Lei de Modernização dos Portos, desde as primeiras discussões no Congresso, em 1991, até o ano 2000, quando o OGMO finalmente assumiu a responsabilidade da contratação de mão de obra avulsa.

Entretanto, a segunda geração da categoria da estiva, na opinião de Edson, está sindicalmente menos participativa. Ele próprio deixou a vida sindical por divergências políticas, após ter atuado em cinco eleições. O motivo seriam as discordâncias com o atual presidente do sindicato que, segundo ele, ofereceu cargos em troca de apoio da oposição:

Eu participei de quatro, cinco eleição. Aqui nas últimas eleições que eu participei, eu participei pra brigar contra... eu era oposição, mas aí teve um problema de sintonia aí e eu acabei desistindo de brigar pro sindicato e pela categoria em si. Agora talvez esse ano eu volte de novo, mas por enquanto tô só em cima do muro observando. Porque o nosso presidente, que praticamente quem colocou ele lá foi a gente, ele trabalhou comigo. Além de ser o meu presidente, tenho uma amizade pessoal com ele, mas eu discordo de algumas atitude que ele tem como presidente. Então, essas divergência da gente que de vez em quando a gente se desentende aí... [A minha chapa era] de oposição. Ele fez uma coisa que foi muito inteligente, que foi ganhar eleição e dividir os cargo com a oposição, eu acho que isso, ele foi certo, ele foi inteligente, mas eu acho que a oposição não deveria ter pego os cargo que ele deu. É a mesma coisa que você pegar o seu animal, bater nele e, depois, jogar um saco de osso pra ele. Eu acho que foi mais ou menos isso aí. Foi isso que me deixou decepcionado, porque eu acho que, se você é oposição, você tem que morrer oposição até o final, independente da amizade ou não, mas no grau de divergência política é uma coisa. A partir do momento que você é oposição, tem uma divergência política, o cara te dá um cargo, mas não com intenção de você participar da gestão dele sendo a oposição. Ao contrário, para você ir pra trabalhar o sistema dele, então você está se vendendo. A sua opinião não vale nada, ele tá te comprando, então você não vai chegar lá... 'ah, eu vou opinar'. Mentira. Você vai lá, mas tá se vendendo, então a sua opinião própria que você tinha acabou. E foi isso que fez eu dar um tempo da política, principalmente sindical. Hoje em dia, ele não tem mais oposição, a oposição que vem aí é praticamente pra fazer marketing, mas não existe mais oposição (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

O jogo político presente na atividade sindical desanimou o jovem atuante, que narrou em seu depoimento a importância da oposição na luta por aquilo em que acredita, e que a resistência não pode ser uma moeda de troca. Mesmo com as

divergências, Edson relatou na entrevista que continua incomodando a diretoria do sindicato, pois acredita na convicção de suas ideias.

Apesar de achar a geração de estivadores da qual faz parte menos combativa, Edson se mostrou persistente. Talvez os sentimentos de luta e resistência sejam uma herança daquilo que a primeira geração viveu. Porém, ele revelou em sua entrevista que o seu interesse pela atuação sindical não tem ligação somente com o histórico grevista de seu pai. “Ah, não, não tem nada a ver. Um pouco de mim também e vendo o pessoal antigo trabalhar, né? Também tive vários amigos companheiros que atuaram no sindicato” (Edson, 04 ago. 2014).

A transmissão do interesse pelo sindicalismo da primeira para a segunda geração, no caso de Edson, pode ter se realizado com certa dificuldade. Ele relatou que havia um conflito de gerações na estiva que impedia o exercício de um trabalho mais amistoso:

Antigamente, com os mais velho, tinha uma hierarquia, eu acho que essa hierarquia que eles posicionaram na época não era muito legal, não. Eles, tipo, menosprezavam os mais novos. Hoje em dia, não. Hoje em dia, a recepção é melhor, mais ambientada, mais... como dizer, mais calorosos. Os antigo era muito fechado, não se misturava, a gente ficava na mesma parede, mas ficava num canto e os mais novos no outro. Eu achava aquilo ali um absurdo, mas não era eu que recém-chegado que ia mudar aquilo ali. Aí eu me adaptei com aquilo e hoje eu me adapto com os mais novos que tão chegando. Pra mim é indiferente. Eles que faziam a distância, eu não sei se era medo de perder alguma coisa... porque quando as pessoas vem mais instruída... talvez é porque eles não tinha aquele nível de instrução que a gente tem hoje. Muitos antigos não tinha o primeiro grau completo, não tinha nada, tinha cara que mal sabia assinar o próprio nome no papel, mas o cara achava que ele era, pelo tempo que ele tinha de estiva, ele era cem por cento intocável. Então, eu acho que não é por aí, eu acho que as coisas acontece como tem que acontecer naturalmente, não é por ser mais estudioso do que eu você vai me menosprezar ou eu vou te menosprezar por causa disso. As duas ideias seria até melhor que batesse junto, porque você tem a experiência e eu tenho o estudo, se a gente trocasse ideia seria mais fácil. Hoje é assim, quem não sabe pergunta ou tipo vai aprendendo. Eu aprendi na raça, meti a cara na raça e fui aprendendo na raça, mas tem muita gente... Eram muitos poucos que passavam alguma coisa, tinha uns mesmo que ‘vai lá e faz o seu ali e se vira’. Mas tinha uns que ainda tinha

paciência de vim e ensinar... 'faz dessa forma, faz dessa outra forma. Você pode mexer nesse botão, você não pode mexer naquele'. Tipo assim... de 100, 20 fazia e te dava esse tipo de instrução. Os outros 80... 'é cada um faz o seu'. Eu achava aquilo um absurdo, mas como eu falei não é um peixe novo que vai fazer um aquário antigo andar cem por cento. É o mesmo se você tiver um bagrinho num tanque cheio de piranha, vai fazer o quê? (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A fala de Edson expõe um conflito entre trabalhadores mais jovens e mais velhos, que segundo ele, teriam receio de perder o emprego por falta de instrução. O discurso do pai dele também ressalta esse confronto, porém, por outro motivo. Ao ser perguntado sobre as diferenças entre a primeira e segunda geração, José é categórico:

A nossa responsabilidade. A nossa responsabilidade. Que era assim, como nós nunca conhecemo o nosso patrão, qual é a maior obrigação do trabalhador? Não é trabalhar e receber? E nós tinha que prestar serviço pra você, porque o papel do sindicato é prestar serviço, é prestar mão de obra. De fornecer a mão de obra do teu trabalho, qualquer horário que você pedir. Eles tinha confiança, tinha confiança no sindicato. Além de ele não ter esse conhecimento, ele não tem essa capacidade, ele não tem mais aquela moral de chegar lá e querer mostrar serviço... 'tá empregado, tá empregado'. Principalmente, agora, essa molecada de uns 10 ano para cá tá pior. Já começou a merda pegando de 92, de 93 pra cá. Entrou uma turma de 92, 94 que já não foi aquelas coisa. Ah, não, essa molecada nova... e outra, não tem nem o conhecimento, não sabe nem os direito deles (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Os testemunhos acima são um exemplo da dificuldade da socialização profissional presente nas relações de trabalho da estiva. Segundo o jovem Edson, a geração dos mais velhos preferia guardar o conhecimento entre aqueles que detinham mais experiência no cais. O que demonstra o papel da hierarquia entre os trabalhadores, através da representação do saber. Ele se declarou contrário ao conflito entre as duas gerações e ressaltou que o importante é a troca de conhecimento e a união entre os estivadores.

Já José, pai de Edson, relacionou a irresponsabilidade dos mais jovens, sobretudo aqueles que entraram na estiva logo após a Lei de Modernização, à falta de capacidade e de conhecimento. O que, segundo José, gerou desconfiança dos armadores em relação ao sindicato, que perdeu o controle sobre a mão de obra depois da promulgação da Lei 8.630/93.

Outro conflito entre as percepções de cada geração sobre o trabalho da estiva diz respeito à chegada do OGMO. Enquanto o pai criticou vigorosamente a criação do órgão gestor (ver página 73), o filho tem uma opinião mais branda em relação às mudanças estabelecidas pela nova regulação. Vejamos trechos contraditórios dos depoimentos a respeito do órgão gestor:

Olha, pra falar bem a verdade, até hoje eu ainda me orgulho de dizer assim: 'tô vivo, sai, ainda posso tá conversando com meus amigo e me orgulho de dizer que sou estivador. Embora toda essa safadeza que tá tendo, esse negócio do OGMO, esse gestor de mão de obra acabou com a gente. Bateu na nossa categoria e os empresário tá deitando e rolando, cada um mais rico do que o outro. Todo ano é uma frota de navio novo que eles troca e põe na água, e o trabalhador tá sempre trabalhando pra enriquecer eles. Esse tal de gestor de mão de obra entrou para machucar todo mundo (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Eu não tenho nada contra o OGMO, não. Mas acho que atuação deles que deixa meio a desejar. Porque assim, eles... Eu já cheguei, quando fui fiscal, cheguei a trabalhar com eles. Eles não são esse fantasma todo que o estivador vê, mas tem algum deles que fazem com que ele se torna um fantasma. Porque eles são a modernidade, pode se dizer assim. Mas, em certas situações, eles deixam a gente em saia justa, então é isso que eu acho, falta a comunicação entre eles e a gente, achar que eles são tipo 'eu sou o todo poderoso e você tá abaixo de mim'. Eu acho que isso aí não devia ter acontecido. Eu acho que eles deveriam ter trabalhado em equipe, quebrava esse tabu 'eu sou o todo poderoso e você é o trabalhador'. Eles vieram pra ajudar, mas eles chegaram e se colocaram eu como 'eu sou todo poderoso'. Então, isso deixou que a gente ficasse com medo deles e eles ficassem com medo da gente, porque quando eles batiam o pé com a gente a gente batia pé duas vezes para eles. Então, isso fica meio complicado. Eu acho que eu sou dessa parte de, ao invés de bater o pé, dialogar seria muito mais fácil. 'Olha companheiro, eu acho que essa tua escala que tu

mandou não tá legal. Você devia acertar isso e isso e isso'. Eu sempre fiz isso, mas tem companheiros meus que pega o bagulho errado do cara e não quer nem saber, não quer ler e aí fala: 'Não foi eu que erreí, quem errou foi ele'. Quer dizer, joga a culpa pro cara. É mais fácil jogar a culpa do que você pegar e acertar o que está errado, e eu sempre fui da política contrária. Acho que você pega um pedido e o pedido tá errado... 'companheiro, dá pra acertar aqui, porque eu acho que não tá certo isso aqui'. Esse tabu que tinha que ter acabado há muitos anos atrás, principalmente quando eles entraram, porque teve uma parte que a nossa categoria tava fazendo uma parte que era deles e a gente não soube aproveitar. Por quê? Porque colocou pessoa burra pra fazer uma coisa de gente inteligente. Se colocasse pessoas experientes pra fazer o que hoje eles fazem, talvez a gente tivesse convivência melhor com eles. Então, houve a negligência do nosso sindicato e houve negligência deles não poder instruir a gente pra fazer o que era pra eles fazerem. A partir do momento que eles acharam que eles podiam fazer, aí eles começaram a querer achar que podia pisar na gente. Então, é onde há essa divergência até hoje (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

O discurso de José, pai de Edson, apresenta a contradição entre o orgulho de ser estivador e o ressentimento de ter visto a categoria da estiva sofrer com a criação do órgão regulador. Já as palavras de Edson, filho, revelam a aceitação das decorrentes transformações ocorridas no trabalho da estiva. Ao contrário da primeira geração entrevistada, ele não enxerga o OGMO do ponto de vista negativo, e se mostra complacente à chegada da modernização, apesar de reconhecer a disputa pelo poder.

A crítica de Edson refere-se à quebra de hierarquia forçada imposta pelo órgão gestor que, na opinião dele, privilegiou o conflito em vez de buscar uma relação harmoniosa. O que gerou uma disputa interna entre a instituição, que representava a mudança, e os trabalhadores, que resistiam para manter os costumes. O jovem ainda reforça que este conflito poderia ter sido amenizado, se o sindicato da categoria tivesse agido com mais empenho:

Olha, na minha opinião, está elas por elas, porque eles fazem um trabalho que era do meu sindicato fazer, então o que posso falar deles? Nada, porque o meu sindicato que foi negligente nessa parte, que hoje em dia o que o meu sindicato poderia tá fazendo deixou eles fazer, então eles fazem

na forma de quê? Como eles querem. Então, pra mim, foi prejudicial. Eu vi o meu sindicato perder forças com isso, mas na outra parte reclamar deles do quê? Que eles tão fazendo uma coisa que era pra minha categoria tá fazendo, tá entendendo? (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Apesar da luta dos estivadores da primeira geração, que resistiram de 1991 até 2000 para tentar barrar o aumento de poder do OGMO nas relações de trabalho da estiva, através de greves e protestos, Edson destaca a negligência do sindicato da categoria. Esta omissão, na opinião dele, criou uma situação que o impede de reivindicar contra o órgão gestor.

Além disso, o jovem estivador aponta benefícios com a chegada do OGMO, quando fala da oportunidade de aprender com os cursos obrigatórios ministrados pelo órgão.

Olha, o salário em si não melhorou nada, mas as condições de ver o trabalho de outra forma, sim. É aquele tal negócio... quando você só sabe o prático e você não sabe a... como posso dizer? Na prática é uma coisa e na teoria é outra. Então, hoje eu pego a teoria e junto com a prática que eu sei. Mudou alguma coisa? Não mudou do nada, porque tudo que tava na teoria na prática, às vezes, é outra forma de divisão e outra forma de acontecer. Mas foi bom, porque você tem condições até de questionar numa sala de aula, chegar pro professor... 'mas eu acho que na prática lá não funciona dessa forma. O senhor tá falando a teoria, mas lá na prática, no dia a dia, tem certa situações...' Então foi bom por causa disso, você trocar informações tanto com o professor como pro aluno. Então juntando tudo, se você for colocar lá na frente, quem sai ganhando é você mesmo, você tá quase se qualificando tanto na teoria como você já sabe na prática. Mas só de colocar as coisas você tem outra visão. Ter uma visão mais ampla mais lá na frente é melhor porque, quando realmente virar tudo mais moderno que hoje, a gente pode dizer com essa modernidade que existe, a gente ainda tá obsoleto. Porque se você pegar um porto lá fora hoje, com a tecnologia que eles têm, perto do que a gente tem aqui é sucata. Hoje tem navio que não tem trava, hoje tem navio que a trava é automática, hoje tem navio que tem material cem por cento novo, e a gente sempre trabalhou assim... a gente trabalha com a precariedade. Então, se você vê uma coisa moderna, se assusta. Hoje tem um navio de contêiner que para aqui no Porto de Santos, na Brasil Terminais, que vem com 6 mil contêiner. A gente

nunca tinha visto navio desse porte, ele é tudo... castanha inteligente, material é tudo novo. A forma de trabalhar é a mesma, mas tem o lugar certo de guardar o material, e a gente não tá acostumado com isso aqui, tá acostumado com essas coisa tudo pirangueira, pisa num assoalho de um navio que tá arriscado pisar e ficar lá embaixo, cair lá embaixo [no porão]. Aí você vê aquele navio tudo novinho, se sente orgulhoso, tá abrindo brecha pra gente trabalhar aqui. Mas tava falando dos cursos, e os cursos também te ensina outras coisas, a ter uma visão melhor. Então, eu não posso reclamar dos cursos, não. Eu acho que deveria todos os estivador, sim, ir pra sala de aula estudar, mesclar com que você sabe e com o que você pode aprender (Edson, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Já José, seu pai, tem um discurso contrário, e cita a falta de interesse do filho nos estudos.

Muitas coisa a gente passa, tanto pra ele como estivador como também pras minha filha, porque como filho de portuário eles vão estudando... começa primeiro no pré, depois vai pra creche, pro ginásio, depois começa a estudar, aí vem muita coisa da história da cidade, história do porto. Então, todos eles têm um pouco de conhecimento. Eu passei e eles também se interessa. Mas meu filho não tem mais aquele pique da gente, que nem eu falo pra ele: 'meu irmão, procura se aperfeiçoar, faz seus curso. Não custa nada, um moleque novo. Vai fazer teus curso. Teu negócio agora é só ficar de buraco, só de buraco, pegar uma mãozinha no convés, aí vai abandonar o barco e ir tomar tua cerveja? Não! Não é por aí não!' (José, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

O jovem estivador demonstra em seu depoimento valores diferentes daqueles apresentados nas entrevistas dos estivadores da primeira geração. Para ele, a melhora das questões salariais não é o mais relevante, e sim a oportunidade de novos aprendizados (apesar da declaração contraditória do pai). A instrução adquirida nos cursos lhe dará a chance de enfrentar, no futuro, as exigências da modernidade.

Ele prefere estar preparado, e a troca de conhecimento com os professores lhe permite enriquecer, com teorias, as práticas que ele exerce nas atividades da estiva. Edson se mostra entusiasmado com os navios mais modernos que começam a atracar no porto santista e avista novas oportunidades de trabalho.

3.3 – Outra trajetória familiar: a história de Reinaldo

Na estiva desde 2010, Reinaldo, que é da segunda geração e filho de Reginaldo, apresentado anteriormente nesta pesquisa, já havia trabalhado como bombeiro civil, segurança, feirante, ajudante de pedreiro e guarda-vidas. Decidiu se tornar estivador quando percebeu a oportunidade de aumentar a sua renda. Entretanto, a história de vida do pai dele também o influenciou na decisão:

Porque na estiva eu vi um futuro de crescer, crescimento dentro do porto, que é o forte aqui em Santos, onde eu teria condições de formar e sustentar uma família. Do meu avô eu sei pouco, sei que meu pai chegou a trabalhar com meu avô. Até então, era uma coisa que eu queria muito com o meu pai, mas infelizmente o tempo não deixou. Agora o meu pai eu sei que ele foi diretor da estiva. Ele é um cara muito querido por todos os estivadores, sempre cumpriu com todos os seus deveres, e ele é uma grande influência e um exemplo para mim. Bom, com a experiência do meu pai na estiva, bem dizer, eu não conhecia muito até então, sabia que ele diretor e tal. No trabalho, eu vou dizer que no trabalho realmente não me influenciou muito, influenciou só a vontade de ser estivador, me pegou mais nesse lado, de ver a paixão que ele tinha por esse trabalho e conhecer e se apaixonar também. Agora no trabalho em si eu realmente aprendi sozinho. Infelizmente, não foi meu pai que me ensinou. Ele não chegava a contar muito. Ele me levou muito pra uns campeonatos que tinham da estiva de futebol, eu cheguei a ir bastante nesses eventos. Agora da estiva em si eu... ele contava coisas boas, mas não contava sobre o trabalho, só sobre a segurança de ser estivador (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A declaração de Reinaldo indica que a transmissão da cultura da estiva, no que se refere às atividades em si, não se concretizou através da relação com o pai, e sim por meio do trabalho diário no cais. “Eu aprendi a ser estivador dentro da estiva” (Reinaldo, 04 ago. 2014). Contudo, a paixão demonstrada pelo pai e a segurança financeira entusiasmaram o filho a seguir no trabalho portuário, tradição familiar pela terceira geração.

A falta de contato dentro do porto entre pai e filho resultou, talvez, na diferença de opinião sobre a preferência do modelo de contratação: ser um trabalhador avulso sem patrão ou um contratado por uma armadora. Enquanto Reginaldo, o pai, apontou em entrevista para esta pesquisa as vantagens da liberdade do estivador em escolher por conta própria o dia de trabalhar (ver páginas 69 e 75), Reinaldo preferiu estabelecer relações fixas com um empregador:

Hoje, não sou mais avulso, eu sou vinculado hoje. A gente trabalha por turno, a gente trabalha cinco dias e folga um. Hoje, avulso eu já não sou mais. O direito que o avulso tem hoje em dia tu não encontra em nenhum lugar. Só que a necessidade por ter um salário fixo e uma segurança fez com que eu me vinculasse. E a perspectiva de crescimento dentro de uma empresa grande fez também. Foi outro motivo que eu vinculei. Fiquei dois anos [como avulso]. Agora vinculado eu tô há um ano, praticamente (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Reginaldo, o pai de Reinaldo, confirma a mudança de perspectiva. Enquanto a liberdade seduzia a primeira geração, a segurança financeira é o atrativo dos mais jovens:

Hoje, continua sendo o dinheiro, porque a estiva sempre foi a estiva, mesmo fraco dá pra gente arrumar um dinheirinho. Agora, com essa história de vinculado, acabou a liberdade. Antigamente, era mais pela liberdade. Mas agora acho que é pelo ganho mesmo, sabe? (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

Segundo Reginaldo, a estiva está sofrendo uma mudança no sistema de contratação. Alguns jovens estivadores estão deixando de ser avulso para se vincular, isto é, trabalhar exclusivamente para uma armadora. Os benefícios sociais e trabalhistas oferecidos por um contrato fixo estão chamando a atenção dos trabalhadores que buscam mais estabilidade:

Mixaria. Tira cinco terno lá no Tecon [Terminal de Contêineres]. Sabe quantos homens vai? Quatro homem. Antigamente, cinco terno ia 70 homem. Agora, só vai quatro. Com esse negócio de vinculado, eles pega dois da parede [avulso] e dois deles lá [vinculado]. Cadê os outros?

Antigamente, a turma tinha 200 homem, hoje deve ser uns cento e pouco. E esses cento e pouco deve trabalhar um dia na semana cada um, dependendo do local que eles for trabalhar. Então, de dois homem em dois homem, até pegar esses duzentos é difícil, sabe? Então, eles tão querendo tudo se vincular.

Eles tão dando três conto e quinhentos pro estivador. O cara vai, trabalha dois mês e depois eles manda embora e pega outro. E se eles puder pagar menos, eles vão pagar menos. Nós quanto mais trabalhava mais ganhava. Agora, se tu quiser ganhar um dinheirinho, tu vai ter que se vincular. No começo, eles não tavam querendo vincular, mas o trabalho tá tão ruim. Eles tão vendo que o vinculado tem vale-refeição mais esse tal de plano de saúde. Poxa, isso aí é... essas vantagem. O pessoal que fazia um bico sumiu tudo. Ou eles ficaram no serviço deles ou eles aposentaram, porque agora tá difícil (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

A contradição entre a preferência do pai pelo modelo de contratação avulsa e a do filho, que escolheu o vínculo empregatício, mostra um choque entre as duas gerações. Apesar da precarização das condições de trabalho no caso do Porto de Santos, o OGMO parece ter melhorado a vida de alguns trabalhadores, pois regularizou a situação trabalhista.

A decisão de romper com a marcante característica de um trabalhador da estiva de ser avulso, por questões salariais, não impediu Reinaldo de respeitar a experiência da primeira geração de estivadores:

Eu aceito qualquer crítica dele, ele é o mais antigo, ele que conhece realmente a história mais a fundo do que eu. Eu aceito qualquer crítica que meu pai diga. Se bem que ele não costuma me criticar, mas qualquer crítica, qualquer ensinamento de uma pessoa mais velha dentro da estiva é viável. Você não tem que questionar isso. Hoje, eles são a experiência, eles são os nossos professores. Não tem que bater de frente. É óbvio que o porto modernizou muito. Se antes eles trabalhavam, um exemplo, sem camisa e descalço, hoje a gente tem todos os equipamentos pro trabalho. Hoje, o trabalho não é tão braçal quanto antes e a segurança é maior. Então... mas qualquer ajuda, qualquer ensinamento, eles são os professores. Foram eles que carregaram a estiva a ser o que é hoje. A gente deve isso a eles, nós somos mais novos e devemos a eles, e o respeito também (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Reinaldo mostra que a relação com o pai não é movida a críticas, mas sim a ensinamentos, através da experiência transmitida pela primeira geração, apesar da narrativa do jovem mencionar a modernização pela qual passou o trabalho portuário. Neste caso, a herança cultural não se consolidou pela troca de conhecimento das atividades da estiva, e sim pelo respeito pela história de vida dos mais velhos, os quais ele considera a representação da imagem da categoria.

No entanto, apesar de ter pai e avô estivadores, Reinaldo conheceu de fato a categoria somente na prática:

Meu pai, ele sempre deixou muito livre pra escolher, nunca me influenciou em nada, me levou em alguns eventos da estiva, mas como eu disse eu não conhecia o que era o estivador, não sabia o que fazia, não sabia nem que trabalhava no navio. Mas ele sempre deixou bem livre a minha opinião, o que eu quiseser ser. Eu já tava empregado e surgiu a oportunidade e, como eu sabia do financeiro, eu procurei e aí foi paixão mesmo. Depois que você entrou no trabalho, você começou a enxergar o que era ser o estivador, aí você até se faz uma pergunta... pô, por que eu não procurei antes? Antes de montar tudo o que eu fui, de crescer numa área, por que eu não procurei antes? Mas... aí a vida segue, a gente tá crescendo (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A afirmação reflete a distância existente entre as gerações ao mostrar novamente que as histórias de vida no porto do pai e do avô não foram suficientes para que Reinaldo soubesse ao menos que o estivador trabalhava em um navio. A paixão pelo trabalho da estiva aconteceu pela rotina no cais.

Ao contrário do que disse anteriormente o colega da segunda geração Edson, que afirmou que os estivadores mais velhos não gostavam de ensinar os procedimentos do trabalho aos mais jovens, Reinaldo encontrou um clima amistoso quando entrou na estiva:

[Os jovens] são bem recebidos. Quando eu entrei na estiva, graças a Deus, eu achava que ia ter um certo preconceito por eu não conhecer nada do porto, por não saber nada. O primeiro trabalho pra mim eu imaginei que eu ia ter uma grande dificuldade, porque realmente eu não sabia nada, apesar de ter sido capacitado, de ter enfrentado uma preparação pro primeiro trabalho. Era minha estreia e eu fiquei com um certo medo. Mas quando eu

cheguei no navio lá, os mais velhos dão bastante atenção, eles têm paciência pra te ensinar. Então, é uma relação muito boa com os mais velhos. Mas eu acredito, como eu disse, que eles são os nossos professores, devemos respeito a isso. Tu não pode passar por cima de uma coisa que tu nem conhece, então humildade pra você reconhecer é tudo, então eu reconheci, fiquei na minha. Eles me ensinaram e hoje eu dou valor a isso. A relação é muito boa, gostam de contar histórias, passam todos os ensinamentos, não tem preguiça. É porque realmente é com amor, é uma paixão, né? Acho que isso tudo é o fator principal, não tem é... aqui ninguém tem preguiça nem nada. Se não fosse por amor e por paixão, quando você tem paixão por uma coisa, você tem paixão pra ensinar. E isso tem passado de geração a geração (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Aqui, encontramos uma oposição entre os dois jovens da segunda geração. Enquanto Edson criticou a maneira pela qual os mais velhos tratavam os iniciantes, Reinaldo declara ter sido bem recebido e cita a paciência e a humildade como os sentimentos existentes na relação entre as duas gerações de trabalhadores. Segundo Reinaldo, a sucessão do conhecimento da cultura da estiva é transmitida pela paixão pelo trabalho.

Em relação ao amor pela estiva, as duas gerações familiares estão de acordo. O pai de Reinaldo também declarou em entrevista a esta pesquisa a honra e orgulho de ser estivador:

Era questão de honra (bateu no peito ao falar). Antigamente, só podia trabalhar depois de 21 ano. Mas com 18 ano o pessoal já ia, sabe? Enquanto eu não servi o exército, meu pai não deixava eu ir. Aí depois que eu dei baixa no exército, meu pai autorizou a frequentar o cais. E fiquei lá até hoje. Para mim, foi o maior emprego do mundo. Eu queria que meus dois filho fosse. Tenho uma filha que é dentista, a mais velha. Se ela fosse na época homem, se fosse homem, seria.

Eu fazia questão de ser estivador. Antigamente, estivador era considerado na cidade. Estivador tem maior orgulho. 'Olha, eu sou estivador, pronto e acabou'. As outra categoria no cais têm inveja da estiva danada, porque a estiva é o carro-chefe. Todo mundo tinha orgulho de ser estivador, fazia questão de falar pra todo mundo que era estivador (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

A declaração do pai demonstra como a categoria da estiva sente orgulho do trabalho exercido no porto. Para Reginaldo, a honra de seguir a tradição familiar se transformou em reconhecimento, e o desejo da sucessão é mencionado até mesmo para a filha.

Já em relação às transformações ocorridas no setor portuário em decorrência da Lei de Modernização dos Portos, as visões de pai e filho também são semelhantes. Em todos os depoimentos citados nos capítulos anteriores, Reginaldo criticou veemente a chegada do OGMO e as mudanças provocadas no trabalho da estiva (ver páginas 72, 85 e 106). Igualmente, o filho Reinaldo não poupa críticas ao órgão gestor:

O OGMO ele foi montado pra... como eu posso dizer... ele foi feito pra diminuir o salário. Ele foi feito, entre aspas, pra organizar e, com a organização, veio a diminuição do salário. Você vê mais organizado, mas você perdeu dinheiro, não adianta muito isso. Daria pra se organizar sem ter o OGMO, só pelo sindicato. Mas o OGMO foi montado pelos empresários, que não são bobos, justamente pra diminuir o salário do estivador e pra ter a categoria na mão deles, resumidamente é isso. Veio com aquela falsa ilusão de organização. Em questão de organização, teve mudança que foi pra melhor. É mais organizada a parede, de onde você tira o trabalho. Mas é o que eu digo... fora isso, o salário diminuiu bruscamente, né, e hoje o estivador tá na mão do empresário mais do que nunca por causa do OGMO. Bom, funcionar, funciona, só que com o salário reduzido. Acho que no final das contas o OGMO... você tá na mão do seu empregador. O que der pra ele fazer pra te pagar menos ele vai fazer. Não tem muito caminho pra seguir. Agora, em questão de organização, melhorou, mas isso já dava pra fazer antes do OGMO aparecer. Na época do meu pai, era muito melhor. Na época do meu pai, em questão salarial, era absurdamente melhor do que a nossa hoje, hoje em dia. Hoje em dia, não tem tanto trabalho que nem antigamente. Com o passar do tempo, eles foram cortando os trabalhos e a tendência é infelizmente terminar. Como disse, os empresários ficaram com o poder e o que der pra cortar gastos hoje em dia eles cortam gastos, não quer saber. E a gente não pode fazer nada, porque realmente existe a realidade. O OGMO dentro da estiva tem força e a gente não pode fazer muita coisa. Infelizmente é isso (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Reinaldo reconhece que o sistema de rodízio estabelecido pelo OGMO – criticado pela primeira geração por ter eliminado as relações pessoais na escolha da equipe, como apresentado no segundo capítulo – organizou o sistema de trabalho. Porém, assim como o pai, reclama da redução do quadro de funcionários e do salário. A particularidade desta declaração refere-se ao sentimento de incapacidade. Reinaldo afirma ser impossível reagir ao poder dos armadores e do órgão gestor. Esta é a realidade e não há nada a fazer.

Este sentimento de fragilidade às modificações impostas pela modernização dos portos difere daquele apresentado anteriormente pela primeira geração, que permaneceu lutando por sete anos, para impedir que a gestão do trabalho portuário fosse regida pelo OGMO. Já a segunda geração, se levarmos em consideração a fala de Reinaldo, parece incapaz de resistir.

Conforme Hoggart (1973), as gerações mais novas têm posições diferentes daquelas de seus pais em relação ao mundo dos patrões. O autor utiliza o termo *nós* e *eles* para identificar a relação de oposição entre a classe operária (*nós*) e os empregadores (*eles*). Para o autor, os jovens trabalhadores são menos hostis e se opõem com menos intensidade porque ignoram a importância desta relação de atrito, e preferem ficar em seu próprio mundo com suas facilidades, as quais os pais não puderam usufruir.

A resposta para a ausência de reação da nova geração pode estar na tímida participação sindical, ao contrário dos estivadores mais velhos. Reinaldo é sindicalizado, mas somente porque está vinculado a uma armadora, que paga a taxa obrigatória ao sindicato, conforme regulamentação do acordo coletivo da categoria. Ele afirmou que não comparece às reuniões da entidade, mas garantiu que acompanha as reivindicações:

Eu não frequento, mas eu acompanho. Eu não frequento sindicato, mas tô sempre acompanhando o que acontece dentro e fora. Pra mim, o sindicato é o mais importante. Categoria sem o sindicato é uma categoria fraca. Sindicato é ele que rege toda a nossa categoria. Eu posso dizer que a categoria tá nas mãos do sindicato. Então, ele que decide o nosso passado, presente e futuro. Não tem mais o que... não tem outra saída a não ser o sindicato, pra mim. Não tem outra saída de crescimento a não ser o

sindicato. Pra mim, o sindicato é o nosso crescimento. A própria proteção é o sindicato. Um sindicato fraco é uma categoria fraca. Um sindicato forte e unido é uma categoria unida e vencedora, não tem outro caminho. Eu vim de outras categorias de trabalho, eu vim da área de segurança e vigilância, uma categoria fraca, então a gente, infelizmente, é um trabalho fraco, é um salário mais fraco. Não tinha nem vontade de participar pra falar a verdade. Agora a categoria da estiva é diferenciada por ser uma categoria forte, entendeu? Então, se tem um sindicato fraco, você não vai ter nada. O futuro é não ter força, o futuro seu é um salário menor, vamos dizer assim. Uma categoria fraca é um salário menor no futuro.

Alexandre: Você não se interessa?

No momento, não, tô bem tranquilo. Não tô com a cabeça voltada pra isso. Por enquanto, minha cabeça tá voltada pro crescimento mesmo dentro do trabalho. Mas fora isso eu só acompanho, até mesmo porque também não tive nenhuma iniciativa talvez, não sei, por enquanto não é a hora. É talvez porque acho também que eu preciso adquirir mais experiência. Acho que tem pessoas mais habilitadas pra seguir e pra brigar e pra lutar pelo sindicato. Não vai ser eu que entrei em 2010 que vou brigar por alguma coisa. Por enquanto, é adquirir experiência pra na hora certa talvez fazer parte de alguma coisa (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A partir do discurso de Reinaldo, podemos dizer que a falta de envolvimento em atividades do sindicato não necessariamente signifique falta de consciência da representação sindical. Ele se sente protegido e acredita que o sindicato é a única saída, mesmo se a relação entre trabalhador e entidade seja marcada pelo distanciamento. No entanto, o desejo de progredir profissionalmente está mais em pauta do que reivindicar melhorias para a categoria.

Por isso, Reginaldo, o pai de Reinaldo, critica a falta de comprometimento dos mais jovens na atividade sindical. Além disso, sugere que o OGMO, antes considerado o diabo pela primeira geração, transformou-se em salvador pela segunda geração:

Antigamente, o salão da assembleia era lotado. Hoje, tem 50, 60 pessoa. O resto tá tudo vinculado e não quer nem saber. [Quando o OGMO chegou],

fizemo bastante greve. Ninguém queria o OGMO. Hoje, todo mundo quer o OGMO. Hoje, que tá se acabando, tão preferindo o OGMO.

Alexandre: Quem? Os mais jovens?

Claro. O OGMO que tá livrando a cara. Antigamente, a gente queria ver o diabo e não queria ver o OGMO. Eles vieram pra acabar com tudo. Antes, achava o OGMO um fantasma, hoje é o contrário. Hoje, o OGMO que vai livrar a cara da estiva. Porque tudo eles procura o Órgão Gestor de Mão de Obra. Agora, o sindicato tem que tá junto com o OGMO. Antes, o sindicato não queria ver o OGMO por perto. Mudou o esquema. O sindicato é mais que o OGMO ainda. O OGMO que trabalha em conjunto com o sindicato. Mas o sindicato é muito forte, sabe? A estiva não vai acabar nunca, mas vai devagarinho diminuindo. Todo mundo tem que se sindicalizar, senão o sindicato não tem força nenhuma. Eles [jovens] ficam com raiva e tão querendo mais sair fora, principalmente esse pessoal que é vinculado. Eles dizem: 'quero lá saber de sindicato. Pra quê? Tô empregado' (Reginaldo, estivador, primeira geração, 07 abr. 2014).

A preferência pelo vínculo empregatício, segundo Reginaldo, causou o desinteresse dos jovens pelo movimento sindical e a aproximação destes do OGMO, que estaria atraindo mais a atenção da geração do filho que o sindicato. No entanto, é otimista ao acreditar que a associação sindical ainda esteja acima do órgão gestor e que o trabalho da estiva pode diminuir, mas nunca acabar.

Ao estudar pais e filhos metalúrgicos do ABC paulista, Kimi Tomizaki (2007) também identificou que as práticas exercidas pelos operários mais velhos estavam sendo superadas pela negação dos mais jovens em assumir a condição operária e a transmissão da assídua participação no movimento sindical. Na opinião de Tomizaki, as divergências entre as ações e concepções das duas gerações não afetariam apenas as questões familiares, mas poderia comprometer o futuro da categoria destes trabalhadores.

Já Elina Pessanha e Regina Morel (1991) chegaram a uma conclusão oposta ao analisar a experiência de metalúrgicos no Rio de Janeiro. Os mais jovens seriam mais combativos e conscientes da necessidade de união da categoria. A nova geração tinha a intenção de preservar a tradição sindical dos mais velhos e, além disso, de manter a autonomia do sindicato em relação ao Estado. A classe

trabalhadora estudada pelas autoras acreditava que a política e a ligação com partidos não poderiam interferir na independência da entidade.

A partir das declarações do pai Reginaldo e do filho Reinaldo, podemos sugerir que novamente o Sindicato dos Estivadores de Santos está perdendo força para o órgão gestor, que passou de fantasma a protagonista de um sistema de trabalho que depende da regulação do OGMO para sobreviver.

Entretanto, o desânimo de Reginaldo em relação à geração mais nova contradiz com a visão de futuro do filho. Reinaldo tem planos e acredita que os mais jovens, calmamente, estão buscando um caminho de luta:

As duas gerações são muito unidas, tanto a antiga quanto a atual, todo mundo é unido. Na hora que precisa se junta todo mundo. O que dá impressão é que os mais novos não fazem tanta parte na hora que tem reuniões no sindicato, não tem tanta presença. Mas na hora que precisa se reunir pra brigar, pra abdicar de alguma coisa, junta todo mundo, aí todo mundo vai. Eu acho que todos nós mais novos que teve a influência de seus pais sente um grande amor pela estiva. Eu pelo menos sinto. Eu acho que hoje não tem trabalho melhor no mundo do que ser estivador. Acho isso, não gosto de pessoas que vem contra a categoria. Eu acredito que os outros estivadores também pensam igual. Não vejo ninguém pensar diferente.

Acho que tem união, os jovens também, talvez não seja igual a dos antigos, nos antigos a paixão é maior, lutaram, venceram. A gente tá começando, a gente não teve muita luta, é o começo. Então é... com calma, né? A gente vai seguindo. As coisas vão se encaixando com o tempo. Mas os jovens são unidos também, cada um do seu lado. Os antigos que venceram muitas batalhas e a gente que tá começando agora. Tem um grande amigo meu que ele é bem, bem sindical, vamos dizer assim. A gente já pré-monta, talvez, um futuro pra estiva. Sempre tem um cara que sobressai dos outros quando o assunto é força sindical. E... legal essa ideia, eu gosto. O nosso futuro está em nossas mãos, né, de quem tá começando agora. Uma hora os antigos vão ter que dar espaço pros mais novos, isso realmente acontece. Muito estivador, e eu fui um deles, que quando pegou a carteira, ao ver a realidade da estiva hoje, procurou outros meios para trabalhar, para ganhar dinheiro. Mas por amor e por acreditar no futuro continuou dentro da estiva também fazendo este trabalho como estivador, que felizmente é um direito que nós temos de trabalhar como avulso ou em qualquer outro emprego. E eu mantive isso. Trabalhei como segurança para

sustentar minha casa e trabalhei dentro da estiva por paixão, por amor e por acreditar num futuro melhor ainda (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

Ao contrário do pai e também do jovem Edson, que acredita que os mais novos estão desinteressados e desestimulados, Reinaldo considera que a sua geração, ao seu modo, continua unida e com perspectiva de uma vida melhor para a categoria da estiva.

Ele avista o poder de mudança nas mãos dos jovens que, apesar das perdas salariais, seguem acreditando no futuro da classe estivadora. Por amor, por paixão. Sentimentos que Reinaldo espera encontrar em seu filho, ainda uma criança.

Eu gostaria muito que ele trabalhasse dentro da estiva, que seguisse os meus passos. Mas, como o meu pai, eu vou deixar ele escolher o futuro que ele quiser, que ele achar melhor. Ele tá estudando, tem seis anos ainda, vai entrar na primeira série no ano que vem. Mas o que ele quiser ser ele será. Se ele quiser entrar na estiva, amém, se ele quiser ter uma outra profissão, amém também. Mas seria legal se ele continuasse com essa história da minha família, de vô, pai, filho e agora neto. Eu converso bastante com ele, mas a criança quer ser um super-herói. E agora ele quer ser um jogador de futebol. Mas eu passo muito sobre o meu trabalho, né, essa tradição de família. Quem sabe no futuro, né, ele não seja um estivador (Reinaldo, estivador, segunda geração, 04 ago. 2014).

A partir do discurso de Reinaldo, vemos como a categoria da estiva está representada pela tradição familiar, apesar da constatação de que os mais jovens aqui entrevistados tenham visões diferentes daquelas de seus pais. Isto é, permanências, rupturas, divergências ou concordâncias de opiniões não se sobrepõem nas relações de famílias de estivadores quando a transmissão e a herança cultural prevalecem de geração a geração.

Percebemos, também, que há discordâncias de opiniões entre estivadores da mesma geração, como vimos nos depoimentos de Reinaldo e Edson. Os jovens estivadores divergem quanto ao modelo de contratação, ao comportamento dos mais velhos no trabalho e à atuação tanto do sindicato como da juventude no movimento sindical.

Embora tenhamos constatado contraditórias interpretações entre pais e filhos, percebemos aspectos de continuidade. O orgulho, o entusiasmo e a união formaram a identidade coletiva dos estivadores santistas e se configuraram entre a velha e a nova geração, seja ela mais combativa ou mais complacente em relação às transformações operacionais e institucionais que modificaram o setor portuário.

Considerações finais

Este trabalho tinha, antes de tudo, a premissa de ouvir os estivadores do Porto de Santos. Essa era uma proposta que sempre permeou as ideias que geraram o projeto do mestrado. A utilização da metodologia de história oral tinha o objetivo de servir como fonte primordial de investigação e não somente para complementar o que já havia sido estudado sobre a classe portuária. Ela mostraria o impacto naqueles trabalhadores que vivenciaram e experimentaram mudanças de ordem operacional e estrutural em um setor vital para a economia brasileira.

A coleta de depoimentos traria à luz a história de trabalhadores que se uniram para combater aquilo que eles nomeavam como um fator transformador da cultura da estiva. A força de trabalho portuário estava sendo acuada por um movimento de reestruturação que pretendia modificar os costumes e os hábitos da categoria em prol de mais competitividade e lucro.

Desta forma, os valores de pertencimento e os símbolos de referência dos trabalhadores da estiva começaram a perder terreno frente a imposições do capitalismo e da globalização. E apenas os próprios estivadores poderiam relatar, de fato, como a esfera econômica influenciou e interferiu nas suas vidas.

A escolha por estudar duas gerações evidenciaria ainda mais a forma como essa categoria portuária identificou as alterações no mercado de trabalho. A experiência histórico-social distinta de pais e filhos poderia evidenciar opiniões também distintas? Teria a herança profissional e política dos mais velhos influenciado os mais jovens?

As respostas não viriam apenas pela consulta de bibliografia especializada ou por fontes de imprensa. O relato oral era uma motivação para decifrar esses questionamentos, que trariam, sobretudo, informações para traçar o perfil, os valores e os hábitos dos estivadores que teriam sido impactados pelas transformações no setor portuário. Ao reconhecer essas características da categoria, teríamos indícios para analisar as convergências e divergências entre as duas gerações de pais e filhos.

A pesquisa de campo por entrevistados foi um aprendizado para o pesquisador, ao perceber como, à primeira vista, os trabalhadores falam sobre as suas histórias de vida. Informalmente, eles relatam as angústias, as lutas e os

percalços que atravessaram ao longo de suas carreiras no cais. São conquistas materiais e emocionais que exigiram deles muito esforço.

No entanto, ao verem um gravador em mãos, os candidatos a entrevistado pareciam temerosos. Alguns deles, inclusive, mentiam que não tinham filhos para não conceder as entrevistas. Pareciam ter vergonha de contar as suas histórias e até terem medo de ser repreendidos.

Por outro lado, os estivadores que aceitaram participar da pesquisa não somaram esforços para ajudar o autor do trabalho, e relataram não somente situações que valorizavam a categoria e o sindicato, mas também expressaram sentimentos de confronto e indignação. Portanto, os depoimentos orais mostraram uma face da classe da estiva que valoriza o resultado desta dissertação.

Nela, podemos constatar como a chegada da containerização, a partir da década de 1960, refletiu na organização do trabalho no cais. Tecnologia e maquinário, gradualmente, eliminaram o processo manual na estiva, uma das características centrais da categoria, e exigiu mais qualificação dos estivadores.

A reestruturação produtiva afetou as relações internas no local de trabalho, no qual cada vez menos estivadores eram necessários para cumprir as tarefas diárias. A categoria portuária se via, a partir de então, submissa ao capital e às inovações tecnológicas, e assistia ao aumento do desemprego e à perda de elementos que predominavam na cultura do cais.

A modernização do setor portuário ganhou ainda mais evidência com a promulgação da Lei de Modernização dos Portos, em 1993. O governo brasileiro se utilizou de concessões e privatizações de áreas portuárias para estimular o aumento da operação de mercadorias via transporte marítimo. Economicamente, era uma estratégia que seguia as ideologias neoliberais da época, que retiravam do Estado a obrigação de atualizar a infraestrutura.

Entretanto, tais preceitos provocaram um turbilhão no que diz respeito ao mercado de trabalho da estiva. O controle da mão de obra avulsa, até então organizado pelos sindicatos das categorias portuárias, foi transferido para o recém-criado Órgão Gestor de Mão de Obra, que passou a assumir a função de capacitar e fornecer trabalhadores às operadoras dos terminais.

O sistema de *closed shop*, que prevalecia no setor portuário até a criação da Lei 8.630/93, era uma referência simbólica dos estivadores, que tinham a entidade

sindical como controladora do mercado de trabalho. Desta forma, se sentiam protegidos e fortalecidos pelo sindicato. A quebra dessa relação de pertencimento causou ranhuras nesses trabalhadores conhecidos por operários sem patrões.

O OGMO passou a controlar a organização do trabalho e pôs fim à liberdade a qual usufruíam os estivadores avulsos. A reprodução dos elementos culturais tradicionais à estiva, como o poder de escolher o dia e o turno de trabalho, ou de impor as relações pessoais no modelo de contratação, ficou ameaçada pelo intervencionismo do órgão gestor, que não limitou esforços para modificar os valores da categoria.

A extinção da carteira preta, documento profissional exclusivo da categoria portuária, e a substituição do sistema de parede pelo de lista rotativa são outros exemplos da perda de símbolos de pertencimento da categoria que orientavam as percepções do que significava ser um estivador.

Portanto, o processo de containerização e a Lei de Modernização dos Portos causaram uma reestruturação no setor não somente de ordem organizacional, mas também cultural. As tradições que configuravam o trabalho da estiva foram substituídas, pouco a pouco, por novas regras estabelecidas por um processo decorrente da mundialização do capital, em busca de mais competitividade e produtividade.

Além da automatização das atividades e da diminuição da oferta de vagas, os estivadores vivenciaram, com a chegada do OGMO, o enfraquecimento da influência sindical. Mas nem por isso deixaram de lutar. Manifestações grevistas movidas pelo sindicato fortaleceram a categoria, que enfrentou as transformações impostas ao setor portuário desde o início da década de 1990, quando começaram as votações no Congresso Nacional para a elaboração do projeto que viria a ser a Lei 8.630/93. A resistência durou até o ano de 2000, quando o órgão gestor finalmente conseguiu controlar a mão de obra avulsa da estiva ao cumprir o artigo da nova regulação que estabelecia o fim do *closed shop*.

Os depoimentos dos entrevistados da primeira geração (pais) esclareceram e reforçaram a forma pela qual as novas conjunturas políticas e econômicas impostas ao trabalho da estiva impactaram em suas vidas profissionalmente, politicamente e socialmente. Os relatos mostraram a revolta destes trabalhadores mais velhos que, ao lado do sindicato, deixaram de ser protagonistas. As empresas privadas, com o

aval do Estado, ganharam força e começaram a controlar o sistema de valores e pertencimento dos estivadores.

Entretanto, a análise dos relatos de seus filhos expõe percepções diferentes daquelas relatadas pelos pais. Os jovens estivadores reconhecem o valor da luta e das conquistas dos mais velhos e manifestam respeito, porém, têm visões mais brandas sobre a modernização, e até afirmam que foram necessárias. Ao mesmo tempo que criticam a autoridade do OGMO, repreendem também a falta de atuação, segundo eles, do sindicato, apesar de não participarem ativamente dos eventos da entidade.

A nova geração entrevistada para esta pesquisa, que começou a trabalhar na estiva depois das transformações no setor portuário, parece menos combativa e mais complacente. Sabem da atuação do sindicato somente a distância, embora acreditem em sua representação simbólica e almejem melhorias para a categoria. Eles afirmam que a categoria é mais individualista e menos unida que a de seus pais, entretanto os culpam por perder o patrimônio material edificado pelo sindicato e pelo espaço conquistado pelo OGMO no mercado de trabalho da estiva.

Identificamos, portanto, divergências de opiniões entre os estivadores da primeira e da segunda geração em relação às mudanças no mercado de trabalho, aos costumes da categoria e ao desempenho da entidade sindical. Os mais velhos se mostraram mais ressentidos com o enfraquecimento sindical, com o aumento do desemprego e por deixarem de ser operários sem patrão. Criticaram também os mais jovens que, segundo eles, não participam da vida sindical e nem sabem quais são os seus direitos.

Já um dos jovens estivadores entrevistados para esta pesquisa prefere fugir do desemprego se vinculando a uma operadora de terminal, deixando para trás a característica principal do estivador: ser avulso e patrão de seu próprio tempo. É sindicalizado? Não, afirma ser muito jovem e que há pessoas mais habilitadas para lutar pela categoria.

O outro jovem estivador parece mais combativo, participante de movimentos sindicais e seguro de suas convicções. Infelizmente, o jogo de poder presente na política da entidade o desanimou. Hoje, também compartilha da luta da categoria a distância. Acredita que o OGMO não é esse fantasma todo como pinta a geração de seu pai. Afirmar também que há mudanças que foram para melhor, e que a exigência

de mais qualificação teria trazido resultados positivos. Portanto, concluímos que a segunda geração participante da pesquisa se mostra mais adaptada à nova reestruturação.

As contradições nos discursos de pais e filhos mostram rupturas e ambiguidades entre os sujeitos das duas gerações. Entretanto, podemos afirmar que existe a concretização da transmissão e da herança cultural, pois os mais jovens conhecem e reconhecem a história de vida e a atuação profissional e política dos estivadores mais velhos.

As duas gerações podem divergir em alguns pontos, mas ambas se sentem orgulhosas de sua profissão. Além disso, os filhos preferiram seguir com a tradição familiar de trabalhar na estiva, e também desejam o mesmo a seus filhos. O que demonstra que também há permanências e continuidades entre a nova e a velha geração.

Por fim, este trabalho possibilita conduzir uma futura análise sobre as experiências e percepções de gerações de portuários além da categoria da estiva. As observações aqui expostas dos processos ocorridos no Porto de Santos resultam em conhecimentos e ferramentas que podem ser úteis para pensar em encadeamentos mais amplos, levando em consideração aspectos de reconstrução do cotidiano destes trabalhadores, em um meio relacionado a um processo histórico que envolve práticas socioculturais vividas por sujeitos distintos.

REFERÊNCIAS³⁷

ABRAMO, Laís. Novas tecnologias, difusão setorial, emprego e trabalho no Brasil: um balanço. **Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais**, Vértice/Anpocs, n. 30, 1990, p. 19-65.

AGIER, Michel. Distúrbios identitários em tempos de globalização. **Mana**, v. 7, n. 2, p. 7-33, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132001000200001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: jan. 2014.

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de; JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates; FREDDO, Antonio Carlos de Moura. O sindicato dos estivadores do porto de Santos e o processo de modernização portuária. **Revista de Administração Pública**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p. 997-1017, nov./dez. 2006.

ALBAN, Marcus. Os avanços e as limitações da nova regulação portuária: uma análise a partir do contencioso Tecon – Eadis no porto de Salvador. In: **XXVIII Encontro da ANPAD** (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). Curitiba, 2004. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-gpg-0370.pdf>>. Acesso em: jan. 2014.

ALBERTI, Verena. Histórias dentro da História. In: PINSKY, Carla Bassenegi (Org). **Fontes históricas**. São Paulo: Contexto, 2005.

ALCÂNTARA, Araquém. **Santos**. São Paulo: TerraBrasil, 2013.

ANDRADE, Wilma Therezinha F. de. Santos: **Um encontro com a história e a geografia**. Santos: Leopoldianum, 1992.

ANTUNES, Ricardo (Org). Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: _____. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

ARAUJO FILHO, José Ribeiro de. Santos. **O porto do café**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia, 1969.

ARROYO, M. Mónica. **Território brasileiro e mercado externo**. Uma leitura do Brasil na virada do século XX. 250 p. Tese. (Doutorado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2001.

BARBOSA, Gino Caldato. **Santos e seus arrabaldes** - álbum de Militão Augusto de Azevedo. São Paulo: Magma Editora Cultural, 2004. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/fotos086.htm>>. Acesso em: jan. 2014.

³⁷ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 6023 (2002).

BARBOSA, Maria Valéria; DIAS, Nelson Santos. **Santos na formação do Brasil: 500 anos de história**. Santos: Prefeitura Municipal de Santos, Secretaria Municipal de Cultura, Fundação Arquivo e Memória de Santos, 2000.

BATALHA, Cláudio; SILVA, Fernando Teixeira da; FORTES, Alexandre (Orgs.). **Culturas de classe: identidade e diversidade na formação do operariado**. Campinas: Editora da UNICAMP, 2004.

BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. Formação da classe operária e projetos de identidade coletiva. In: FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucília de Almeida Neves (Orgs.). **O Brasil republicano: o tempo do liberalismo excludente: da proclamação da república à revolução de 1930**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 163-189.

_____. Identidade da classe operária no Brasil (1880-1920): atipicidade ou legitimidade? **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 12, n. 23/24, p.111-124, set. 1991/ago. 1992.

BAUDOUIN, Thierry. A cidade portuária na mundialização. In: COCCO, G.; SILVA, G. (Orgs.). **Cidades e portos: os espaços da globalização**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

BECK, U. **O que é globalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BERNARDES, Roberto. Trabalho: a centralidade de uma categoria analítica. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: v. 8, n. 1, p. 33-41, jan./mar. 1994. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_04.pdf>. Acesso em: nov. 2014.

BEYNON, Huw. As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

BOITO Jr, Armando. **Sindicalismo de Estado no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1991.

BOSI, Ecléa. **Memória e sociedade lembrança de velhos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

BOTACINI, Roberto; SILENE, Maria. **Cem anos de colonização italiana no ABC**. Ribeirão Pires: Editora Combrig, 1976. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/fotos077.htm>>. Acesso em: jan. 2014.

BOURDIEU, Pierre. A Ilusão Biográfica. In: AMADO, Janaína; FERREIRA, Marieta de Moraes. **Usos e abusos da história oral**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

BRASIL. **Lei nº 6.288, de 11 de dezembro de 1975**. Dispõe sobre a utilização, movimentação e transporte, inclusive intermodal, de mercadorias em unidades de carga, e dá outras providências. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=191158&norma=205983>>. Acesso em: out. 2014.

_____. **Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993.** Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8630.htm>. Acesso em: abr. 2013.

_____. Ministério dos Transportes. **A reforma portuária brasileira.** GEIPOT. Empresa Brasileira de Planejamento de Transportes, Setembro 2001. Disponível em: <www.geipot.gov.br/estudos_realizados/Reforma_Portuaria_relfinal.doc>. Acesso em: out. 2014.

_____. Ministério dos Transportes. **Relatório Anual da Diretoria-Executiva.** Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp), 1999. Disponível em: <<http://201.33.127.41/down/relatorio/Relatorio1999.pdf>>. Acesso em: out. 2014.

CARNEIRO, Maria Luiza Tucci. A imagem do imigrante indesejável. **Revista Seminários**, n. 3, 2003. Disponível em: <http://www.usp.br/proin/download/revista/revista_seminarios3_imagemimigrante.pdf>. Acesso em: jul. 2013.

CARONE, Edgard. **A república velha:** instituições e classes sociais. São Paulo: Difel, 1974.

CARVALHO, R.Q. & SCHMITZ, H. O fordismo está vivo no Brasil. **Novos Estudos**, n. 27, São Paulo, Cebap, Julho 1990.

CARVALHO, R.Q. Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho do terceiro? **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 7, n. 17, p. 35-79, 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141993000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: nov. 2014.

CASTRO, N. A. Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Fundação Seade, v. 8, n.1, p. 116-132, 1994.

CASTRO, N.R; LAMY, P. **A desregulamentação do setor de transportes:** o caso do subsetor portuário. IPEA, 1992.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

COCCO, G.; SILVA, G. **Cidades e portos:** os espaços da globalização. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

CODESP. **Plano de desenvolvimento e zoneamento do porto de santos.** Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/pdzps/PDZPS2006.PDF>>. Acesso em: mar. 2013.

_____. **Porto vivo** – resumo histórico. Disponível em: <<http://www.portodesantos.com.br/historia.php>>. Acesso em: mar. 2013.

_____. **Regulamento de Exploração do Porto de Santos**. Disponível em: <http://201.33.127.41/down/REPS_15-01-15.pdf>. Acesso em: mar. 2013.

COLLIN, Michèle. A evolução do estatuto dos portos na Europa. In: COCCO, G.; SILVA, G. **Cidades e portos: os espaços da globalização**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

CORBIN, Alain. **O território do vazio: a praia e o imaginário ocidental**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

CORRÊA, Carlos Humberto P. **História oral, teoria e técnica**. Florianópolis: UFSC, 1978.

COUPER, A. D. **New cargo-handling techniques: implications for port employment and skills**. Genève, International Labour Office, 1986.

CRUZ, Maria Cecília Velasco e. **Virando o jogo: estivadores e carregadores no Rio de Janeiro da primeira república**. 319 p. Tese (Doutorado em Sociologia) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. 1998.

DEECKE, Helmut; LÄPPLE, Dieter. Os portos marítimos alemães no período da reestruturação. In: COCCO, G.; SILVA, G. **Cidades e portos: os espaços da globalização**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

DELGADO, Lucília de Almeida Neves. **História oral: memória, tempo, identidades**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

DIAZ, Álvaro. Crise e modernização tecnológica na indústria metalmeccânica brasileira. In: NEDER, Ricardo Toledo et al. **Automação e movimento sindical no Brasil**. São Paulo: Editora Hucitec, CE DEC OIT/PNUD/IPEA, 1988.

DIÉGUEZ, Carla Regina Mota Alonso. **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**. 151 p. Tese. (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2007.

DOMINGUES, Petrônio José. Negros de almas brancas? A ideologia do branqueamento no interior da comunidade negra em São Paulo, 1915-1930. **Estudos afro-asiáticos**. Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 563-600, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-546X2002000300006&script=sci_arttext>. Acesso em: abr. 2014

DURAND, Jean Pierre. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. **Tempo Social**. São Paulo, v. 15, n. 1, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702003000100008&script=sci_arttext>. Acesso em: fev. 2014.

ENCICLOPÉDIA NOSSO SÉCULO. **Brasil – 1960 a 1980**. São Paulo: Editora Abril Cultural, 1980, v. 2. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/fotos098.htm>>. Acesso em: jan. 2014.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. São Paulo: Difel, 1986.

FERREIRA, Jorge Luiz. **Trabalhadores do Brasil: o imaginário do povo**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1997.

FONSECA, Rafael Oliveira. **A circulação através da navegação de cabotagem no Brasil**. 188 p. Tese. (Mestrado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2012.

FRISCH, Michael. **A shared authority: essays on the craft and meaning of oral and public history**. Albany: Suny Press, 1990.

GITAHY, Maria Lucia Caira. **Ventos do mar: trabalhadores do porto, movimento operário e cultura urbana**. São Paulo: Editora UNESP, 1992.

GOMES, Angela de Castro. Imigrantes italianos: entre a italianità e a brasilidade. In: IBGE. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Centro de Documentação e Disseminação de Informações. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

GOMES, João Carlos. Transformação do trabalho e a cultura dos estivadores de Santos. **Anais do XIX Encontro Regional de História: poder, violência e exclusão**. Anpuh/SP. São Paulo, set. 2008. Disponível em: <<http://www.anpuhsp.org.br/sp/downloads/CD%20XIX/PDF/Autores%20e%20Artigos/Joao%20Carlos%20Gomes.pdf>>. Acesso em: set. 2014.

GOMES, João Carlos; JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates. Cultura e transformação do trabalho no porto de Santos. **Revista de Administração Pública**. Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p. 1095-1119, nov./dez. 2008.

GONÇALVES, Alcindo. **Lutas e sonhos: cultura política e hegemonia progressista em Santos (1945-1962)**. São Paulo: Edunesp/Prefeitura Municipal de Santos, 1995.

GONÇALVES, Alcindo; NUNES, Luiz Antonio de Paula. **O grande porto: a modernização no Porto de Santos**. Santos: Realejo Livros e Edições, 2008.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; VAINFAS, Ronaldo. Sonhos galegos: os espanhóis no Brasil. In: IBGE. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Centro de Documentação e Disseminação de Informações. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. Vértice, São Paulo, 1990.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HIROMOTO, F. Planejamento, gerenciamento e operação de terminais de contêineres no Japão e no mundo. Fórum de Desenvolvimento, Gerenciamento e Operações Portuárias. 15 set. 1992. **Anais**. Santos, 1992.

HIRST, Paul; THOMPSON, Grahame. **A globalização em questão**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

HOBSBAWM, Eric J. **A era do capital: 1848-1875**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

_____. **Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOGGART, Richard. **As utilizações da cultura**. Aspectos da vida da classe trabalhadora, com especiais referências a publicações e divertimentos. Lisboa: Editorial Presença, 1973.

HONORATO, Cezar T. **O polvo e o porto: a Cia. Docas de Santos, 1888-1914**. São Paulo: Editora Hucitec, 1996.

HUGON, Paul. **Demografia brasileira**. São Paulo: Editora Atlas, 1973.

HUTTER, Lucy Maffei. **Imigração italiana em São Paulo de 1902 a 1914**. São Paulo: IEB/USP, 1986.

IANNI, O. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

_____. **A formação do estado populista na América Latina**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

INSTITUTO HISTÓRICO E GEOGRÁFICO DE SANTOS. **Patronos**. Disponível em: <<http://www.ihgs.com.br/cadeiras/patronos/silveriofontes.html>>. Acesso em: jan. 2014.

JÁCOME RODRIGUES, Iram. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

KEEDI, S. **Logística de transporte internacional: veículo prático de competitividade**. São Paulo: Aduaneiras, 2004.

LANG, A. B. S. G. História oral: propostas e perspectivas. In: SANTHIAGO, Ricardo; MAGALHÃES, Valéria Barbosa de (Orgs). **Memória e diálogo: escutas da Zona Leste, visões sobre a história oral**. São Paulo: Letra e Voz: Fapesp, 2011.

LAUTIER, B.; PEREIRA, J. M. Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. **Caderno CRH**, Salvador, v. 7, n. 21, p. 125-51, jan./mar. 1994.

LE GOFF, J. **História e memória**. Campinas: Editora da Unicamp, 1990.

MAALOUF, Amin. **As identidades assassinas**. Lisboa: Ed. Difel, 2000.

MACHADO, Isabela Silveira. **O Porto de Santos e a revolução dos contêineres**. 164 p. Tese. (Mestrado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2012.

MANNHEIM, Karl. **Karl Mannheim**: sociologia. Organizadora Marialice Mencarini Foracchi. Coleção Grandes Cientistas Sociais. São Paulo: Ática, 1982.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MATOS, Maria Izilda Santos de. **Cotidiano e cultura**: história, cidade e trabalho. Bauru: EDUSC, 2002.

_____. Santos: porto, deslocamentos e representações. **Revista Porto**, Rio Grande do Norte, v. 1, n. 2, p. 93-115, 2012.

MAUAD, Ana Maria. Fontes de memória e o conceito de escrita videográfica: a propósito da fatura do texto videográfico Milton Guran em três tempos (LABHOI, 2010). **História oral**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 13, 2010, p. 141-151.

MCCLEARY, Leland. História oral: questões de língua e tecnologia. In: SANTHIAGO, Ricardo; MAGALHÃES, Valéria Barbosa de (Orgs). **Memória e diálogo**: escutas da Zona Leste, visões sobre a história oral. São Paulo: Letra e Voz: Fapesp, 2011.

MCILROY, John. O inverno do sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. RIBEIRO, Susana Salgado. **Guia prático de história oral**. São Paulo: Editora Contexto, 2011.

MILLS, Wright. **A imaginação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

MONIÉ, Frédéric; VIDAL Soraia Maria do S. C. Cidades, portos e cidades portuárias na era da integração produtiva. **Revista de Administração Pública**. Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p. 975-995, nov./dez. 2006.

MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

MOTTA, Alda Britto da; WELLER, Wivian. Apresentação: A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sociológica. **Revista Sociedade e Estado**. São Paulo, v. 25, n. 2, Maio/Agosto 2010, p. 175-184.

NOVO MILÊNIO. **Contêiner revoluciona os transportes**. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/porto/contei10.htm>>. Acesso em: nov. 2014.

_____. **Santos de antigamente:** chegam os contêineres, 1970-90. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/santos/fotos092.htm>>. Acesso em: jun. 2013.

OLIVEIRA JUNIOR, Moacir M. Mudanças organizacionais e inovações tecnológicas: impactos sobre os padrões de relações de trabalho; um estudo de caso no porto de Santos. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 12-16, jul./set. 1995.

OLIVEIRA, Carlos Tavares. **A modernização dos portos**. São Paulo: Lex Editora, 2007.

OLIVEIRA, Lucia Lippi. **O Brasil dos imigrantes**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

OLIVEIRA, Luís Valente de; RICÚPERO, Rubens (Orgs). **A abertura dos portos**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

ORNELAS, Ronaldo dos Santos. **Relação porto/cidade:** o caso de Santos. 140 p. Tese. (Mestrado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2008.

PELIANO, J.C. et alii. **Automação e trabalho na indústria automobilística**. Brasília: UNB, 1987.

PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina Lúcia de Moraes. Gerações operárias: rupturas e continuidades na experiência de metalúrgicos no Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. ANPOCS, Rio de Janeiro, v. 6, n. 17, Outubro 1991.

THE LOUIS BERGER GROUP; INTERNAVE. **Plano de Desenvolvimento e Expansão do Porto de Santos (PDEPS)**. São Paulo, 2009.

POLLAK, Michael. Memória e identidade social. **Estudos Históricos**. Rio de Janeiro, v. 5, n. 10, 1992, p. 200-212.

_____. Memória, esquecimento, silêncio. **Estudos Históricos**. Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, 1989, p. 3-15.

PORTELLI, A. Terni em greve. In: VARUSSA, R. J. **Mundo dos trabalhadores, lutas e projetos:** Temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea. Cascavel: Edunioeste, 2009, p. 13-26.

PORTO, Marcos Maia. Desenho institucional e modelos de gestão portuária: o caso brasileiro. In: COCCO, G.; SILVA, G. **Cidades e portos:** os espaços da globalização. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

REIS, João José. Presença Negra: Conflitos e Encontros. In: IBGE. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Centro de Documentação e Disseminação de Informações. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

RODRIGUES, José Albertino. Movimento sindical e situação da classe operária. **Debate e Crítica**, n. 2, jan./jun. 1974, p. 98-111.

RODRIGUES, José; VAZ, José Pascoal. **Porto de Santos**. Uma década de transformações. 1990-1999. Santos: UNISANTA/CODESP, 2001. Disponível em: <<http://201.33.127.41/down/portodesantos-umadecadadetransformacoes.pdf>>. Acesso em: jan. 2014.

_____. Portos brasileiros: duzentos anos de transformação socioeconômica. In: OLIVEIRA, Luís Valente de; RICÚPERO, Rubens (Orgs). **A abertura dos portos**. São Paulo: Editora Senac, 2007.

RODRIGUES, Leônicio M. O sindicalismo corporativo no Brasil. In: _____. **Partidos e Sindicatos**. Escritos de Sociologia Política. Editora Ática, 1990.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

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

SCAZUFCA, Mauro. **A primazia no Porto de Santos no cenário portuário nacional no período contemporâneo**. 377 p. Tese (Doutorado em Planejamento Urbano e Regional). Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2012.

SILVA, Fernando Teixeira da. **A carga e a culpa**. Os operários das docas de Santos: direitos e cultura de solidariedade, 1937-1968. São Paulo, Hucitec, 1995.

_____. **Operários sem patrões**. Campinas: Editora da Unicamp, 2003.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 2000.

STARR, John T.; SLACK, Brian. Porto como porta de entrada: discutindo a concepção tradicional. In: COCCO, G.; SILVA, G. **Cidades e portos: os espaços da globalização**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

TAVARES, Rodrigo Rodrigues. **A “moscouzinha” brasileira: cenários e personagens do cotidiano operário de Santos (1930-1954)**. São Paulo: Associação Editorial Humanitas e Fapesp, 2007.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa: a maldição de Adão**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. Vol. II.

_____. **Costumes em comum:** estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado:** história oral. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1992.

THOMSON, Alistair. Aos cinquenta anos: uma perspectiva internacional da história oral. In: ALBERTI, V., FERNANDES, TM, FERREIRA, MM. (Orgs). **História oral:** desafios para o século XXI [online]. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2000.

TOMIZAKI. Kimi. **Ser metalúrgico no ABC.** Transmissão de herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores. Campinas: Arte Escrita Editora, 2007.

TURCI, Alex Neriz. **Para um estudo da questão do socialismo no Brasil.** 165 p. Tese. (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos/SP, 2007.

VIDAL Soraia Maria do S. C; GONÇALVES, Alcindo Fernandes. Novos nomes, velhas práticas - contradições no processo de privatização dos portos no Brasil. In: **XXVIII Encontro da ANPAD** (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). Curitiba, 2004. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-pop-2263.pdf>>. Acesso em: jun. 2013.

VILAS BOAS, Sérgio. **Santos:** o centro histórico, o porto e a cidade. São Paulo: Editora Horizonte, 2005.

VON SIMSON, Olga R. Moraes. **Experimentos com história de vida** (Itália-Brasil). São Paulo: Vértice, 1988.

_____. Memória, cultura e poder na sociedade do esquecimento. In: FARIA FILHO, L. M. **Arquivos, Fontes e Novas Tecnologias:** Questões para a história da educação. Campinas, São Paulo: Autores Associados; Bragança Paulista, São Paulo: UnSF, 2000. (Coleção Memória da Educação).

WILDE, Oscar. **A decadência da mentira e outros ensaios.** Trad. João do Rio. Rio de Janeiro: Imago, 1994.

Fontes da Imprensa

Desapropriadas atrás da Ponta da Praia e Macuco. A Tribuna, Santos, 04 jan. 1973. 1º caderno, p. 13.

Santos terá, este ano, todas as condições de um superporto. A Tribuna, Santos, 06 jan. 1973. 1º caderno, p. 7.

Terreno para o Porto. A Tribuna, Santos, 01 maio 1973. 1º caderno, p. 20.

Os estivadores não esquecem. A Tribuna, Santos, 01 maio 1973. 1º caderno, p. 18.

Revista O Estivador. Edição Especial do Jubileu de Ouro (1930-1980). Santos: Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão, 1980.

Já funciona o Terminal de Contêineres de Santos. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 01 set. 1981. Caderno Marinha Mercante em Todo o Mundo, p. 37.

Dramas do primeiro conjunto habitacional. A Tribuna, Santos, 08 jul. 1982. Caderno Regional, p. 8.

A estiva fica longe da CUT. Jornal da Tarde, São Paulo, 13 ago. 1991. Caderno A, p. 11.

Nova lei põe a prova poder dos sindicatos. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 01 fev. 1993. Caderno Economia & Negócios, p. 28.

Estivadores fazem protesto e suspendem greve. A Tribuna, Santos, 04 fev. 1993. Caderno Porto & Mar, p. 6.

Estiva, sinônimo de luta e determinação. A Tribuna, Santos, 26 mar. 1994. Caderno Especial Tribuna 100 anos, p. 12.

Sindicato tem sólido patrimônio. A Tribuna, Santos, 26 mar. 1994. Caderno Especial Tribuna 100 anos, p. 12.

Trabalho a bordo. Trabalho em terra. A Tribuna, Santos, 23 maio 1996. Caderno Porto & Mar, p. 4.

Greve histórica. Diário Popular, São Paulo, 28 fev. 1997. Caderno A, p. 8.

Praça de guerra na porta da Cosipa. Jornal da Tarde, São Paulo, 16 abr. 1997. Caderno A, p. 13.

Categoria ameaça parar outros portos. Diário Popular, São Paulo, 17 abr. 1997. Caderno A, p. 11.

Termina a greve dos estivadores. Folha de São Paulo, São Paulo, 19 abr. 1997. Caderno Dinheiro, p. 16.

OGMO identifica grupos de marajás do porto santista. A Tribuna, Santos, 27 abr. 1997. Caderno Porto & Mar, p. 3.

Portuário em greve destrói a sede do OGMO em Santos. Diário Popular, São Paulo, 25 nov. 1998. Caderno A, p. 9.

Polícia prende 50 trabalhadores. A Tribuna, Santos, 26 nov. 1998. Caderno A, p. 16.

Grevistas voltam ao porto para evitar multas. O Estado de São Paulo, São Paulo, 27 nov. 1998. Caderno Economia & Negócios, p. 36.

Vanderlei avalia resistência da categoria como um sucesso. A Tribuna, Santos, 28 nov. 2000. Caderno Porto & Mar, p. 1.

Estivadores param porto de Santos na estreia do OGMO. Gazeta Mercantil, São Paulo, 28 nov. 2000. Caderno A, p. 7.

Estivadores e OGMO e chegam a consenso. Gazeta Mercantil, São Paulo, 30 nov. 2000. Caderno A, p. 9.

OGMO implanta rodízio gradual para estiva. A Tribuna, Santos, 07 dez. 2000. Caderno Porto & Mar, p. 1.

Bagrinhos e UFC comemoram data. A Tribuna, Santos, 16 nov. 2002. Caderno Local, p. 4.

Jornal Beira da Maré. Santos: Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão, 8 jan. 2007.

O porto que mais recebe navios no País. A Tribuna, Santos, 26 mar. 2013. Caderno Porto & Mar, p. 15.

Santos relembra Resistência Portuária. A Tribuna, Santos, 08 mar. 2014. Caderno Sindical, p. 5

Sites Relacionados

www.abratec-terminais.org.br

www.cbcccontainer.org

www.geipot.gov.br

www.ihgs.com.br

www.novomilenio.inf.br

www.ogmo-ce.com.br

www.ogmoes.com.br

www.ogmonatal.com.br

www.ogmo-recife.com.br

www.ogmo-rg.com.br

www.ogmorj.com.br

www.ogmosa.org.br

www.ogmo-santos.com.br

www.ogmo-sfs.com.br

www.portodesantos.com.br

www.portosdobrasil.gov.br

www.santosbrasil.com.br