

**19º Congresso Brasileiro de Sociologia
9 a 12 de julho de 2019
UFSC - Florianópolis, SC**

Grupo de Trabalho 08: Trabalhadores, Sindicatos e Ações Coletivas.

Trabalhadores portuários avulsos e a resignificação de seus sindicatos.

**Nahyara Estevam Marinho
Universidade Federal do Ceará
Programa de Pós-Graduação em Sociologia
CAPES**

1 Introdução.

Os serviços relacionados à navegação estão presentes na humanidade e em diferentes culturas há bastante tempo. Durante séculos, o embarque e o desembarque de produtos, eram feitos pelos próprios marinheiros dos navios, sendo substituído por trabalhadores em terra para seu descanso. No entorno das áreas portuárias, desenvolviam-se atividades e serviços relacionados a esse mercado, como transporte das mercadorias para o continente, alimentação e comércio voltados para viajantes, além de manutenção dos navios. De fato, ao longo da história, havia uma diferença dos trabalhadores que exerciam suas atividades no cais e aqueles que trabalhavam dentro dos navios.

Com o passar do tempo, o número de marinheiros foi sendo reduzido, sendo, então, necessário o aumento do número de trabalhadores nos portos. Foi mantida essa divisão entre trabalhadores embarcados, responsáveis pela movimentação da carga dentro dos navios, e trabalhadores que permaneciam na faixa do cais, mobilizando os produtos fora das embarcações. Além desses serviços, existe uma demanda por eventuais consertos de cargas e navios e a vigilância de todo o processo.

No Brasil, uma das primeiras legislações a reger o serviço portuário, mais especificamente de estiva e de capatazia, foi em 1939, com o decreto-lei 1.371/39, e posteriormente em 1940, com o novo decreto-lei de número 2.032/40. Já em 1993, houve uma grande mudança com relação à legislação que rege os portos no Brasil, com a implementação da Lei 8.630, conhecida como Lei de Modernização dos Portos. Foi criada a categoria de trabalhadores portuários avulsos (TPAs), que são responsáveis por serviços de movimentação de carga, conferência e pesagem, além de vigilância e conserto. Eles são convocados e pagos pelo Órgão Gestor de Mão de Obra, o OGMO, conforme a chegada de navios no porto e a necessidade de serviços. Apesar de não haver horário fixo de trabalho, atualmente eles possuem os direitos trabalhistas estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, como INSS, FGTS, 13º salário. Ademais, tais trabalhadores atuam por turnos de seis horas, intercalados por períodos de descanso.

Até então, o registro, a convocação e pagamento dos trabalhadores portuários eram de responsabilidade dos sindicatos. No entanto, com essa Lei, foi criada a figura dos Operadores Portuários, que são as empresas responsáveis pela movimentação de cargas nos portos, bem como pelo Órgão Gestor de Mão de Obra, de responsabilidade dessas empresas. Este órgão passou, então, a exercer funções outrora desempenhadas pelos sindicatos. Uma descrição mais detalhada dessas instituições será feita posteriormente.

Inicialmente, essas alterações não foram bem vistas pelos trabalhadores, o que ocasionou manifestações em todo o país. Atualmente, de acordo com depoimentos dos próprios portuários avulsos, eles parecem estar mais satisfeitos com essas mudanças, apesar de críticas contra essas instituições.

Surgem, portanto, alguns questionamentos: por que os trabalhadores estão satisfeitos atualmente, se a convocação e pagamento passaram a ser de responsabilidade daqueles que são considerados seus patrões? O que os sindicatos representam hoje em dia para esses trabalhadores, apesar de o passado negativo relatado por eles?

As respostas para essas perguntas foram construídas a partir da fala dos sujeitos, tanto trabalhadores como pessoas ligadas às empresas. Para compor e adentrar especificamente no universo dos trabalhadores, desenvolvi uma sondagem mediante questionário, a fim de coletar informações mais objetivas e, inclusive, elaborar um roteiro para entrevistas orais. Inicialmente, visitei dois sindicatos, porém, só foi possível desenvolver a pesquisa, de forma mais produtiva, quando passei a frequentar o Centro Vocacional Tecnológico, o CVT. Trata-se de um prédio construído pela Companhia Docas, administradora do Porto do Mucuripe e onde funcionam os cursos de formação e aperfeiçoamento oferecidos aos trabalhadores portuários. Na dinâmica investigativa, o CVT tornou-se o *locus* empírico da pesquisa.

2 Trabalhadores Portuários Avulsos: legislação e mudanças nas relações trabalhistas.

O Trabalhador Portuário Avulso é aquele que exerce uma função no porto, dentre aquelas previstas em lei, sem vínculo empregatício, mas é devidamente registrado no Órgão Gestor de Mão de Obra – o OGMO – podendo ser cedido por ele a alguma empresa que queira contratá-lo com vínculo, por tempo indeterminado, voltando ao quadro de cadastro e rodízio de escala quando desligado da empresa contratante.

No Brasil, até a década de 1930, as atividades portuárias eram de iniciativa privada, quando então passaram a ser consideradas como fator de desenvolvimento econômico e estatizadas durante o Estado Novo. Nesse momento elas foram regulamentadas, porém sem grandes avanços com relação aos direitos dos trabalhadores portuários. Em 1939 houve o decreto-lei 1.371/39 regulamentando a atividade da estiva e diferenciando-a da capatazia, tendo pequenas alterações no ano posterior, com o decreto-lei de número 2.032/40, de forma que na estiva, os trabalhadores exerciam as atividades de embarque e desembarque no porão do navio e na capatazia, na faixa do porto, em terra. Dentre as mudanças, deve ser destacada aquela relativa aos sindicatos, que no primeiro obtiveram a competência de executar os serviços de estiva e capatazia, e no ano posterior, essa competência ficou restrita a administração dos portos e armadores e seus agentes, ficando os sindicatos responsáveis pelo rodízio (em caso de trabalhadores sindicalizados). Em 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas, praticamente o mesmo texto do decreto-lei de 1940 foi publicado, sendo acrescido de mais detalhes.

Em 1973, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou a Convenção nº137, movida pelo desenvolvimento dos portos, com a crescente movimentação e implementação de maquinários e os problemas sociais que perpassavam essas mudanças estruturais. No Brasil, a ratificação se deu somente na década de 1990 e, com ela, a Lei de Modernização dos Portos, que alterou após tantos anos as relações trabalhistas dos trabalhadores portuários avulsos.

Antes desta última lei, os trabalhadores estavam divididos entre os avulsos e entre aqueles contratados pelas companhias Docas ou por empresas privadas responsáveis pelo produto embarcado ou desembarcado. Essa cisão ficou refletida nas lutas distintas por direitos, já que cada grupo ficou concentrado em diferentes federações, cada um voltado para seus interesses.

Concentrando-os, porém, no binômio entre contratantes e contratados, estavam de um lado armadores e operadores portuários, buscando diminuir custos, inclusive com mão de obra, e aumentar eficiência, e de outro estavam trabalhadores e sindicatos, lutando para manter o poder de escalação e pagamento dos portuários, quando esses também possuíam inúmeras críticas aos sindicatos nessa função.

O projeto de mudanças teve início no governo Collor e finalmente sancionada pelo seu sucessor, Itamar Franco, com a Lei nº 8.630/93, conhecida como Lei de Modernização dos Portos, quando foram criadas as figuras do Operador Portuário e do Órgão Gestor de Mão de Obra. Dentre os objetivos oficialmente divulgados com a lei e suas conseqüentes transformações, estavam a modernização de equipamentos e instalações, bem como regulamentação das relações trabalhistas dos portuários avulsos, para aumentar a eficiência e diminuir custos.

A nova lei passou a reger também as relações trabalhistas, retirando a CLT da atividade portuária e criando a Convenção Coletiva de Trabalho, que passa a valer após os acordos coletivos de trabalho construídos a cada dois anos. O Órgão Gestor de Mão de Obra, o OGMO, passou a ser responsável pelo registro dos trabalhadores portuários avulsos, escalação por rodízio, pagamento de salário e encargos trabalhistas, promoção de treinamentos ministrados em parceria com as Companhias Docas e Marinha, além de eventuais penalidades. Funções, portanto, retiradas dos sindicatos e repassadas a esse órgão, que é de responsabilidade dos Operadores Portuários, ou seja, dos próprios contratantes de serviço: empresas responsáveis pela movimentação dos portos.

Seguindo medidas neoliberais características desse momento, houve também uma mudança com relação à administração dos portos, cabendo à União explorar os portos organizados, direta ou indiretamente, com a capacidade de ceder a empresas privadas essa atividade, ou seja, aos operadores portuários. É também direito desses fazer qualquer reforma ou adquirir maquinário para execução da movimentação portuária, bem como a escalação de portuários avulsos (a partir desse momento, pelo OGMO) ou pela contratação de funcionários para essa função.

Outro programa que foi implantado e estimulado, foi o de demissão voluntária – que ocorreu em outras empresas públicas no Brasil nessa mesma época – com o objetivo de enxugar o quadro de funcionários que tinham a função de portuários mas possuíam vínculo empregatício com a Companhia Docas. Nesse momento, houve uma redução de 56%¹ de trabalhadores, com muitos casos de dificuldade de retorno ao mercado de trabalho dessas pessoas que já estavam há tanto tempo na ativa.

O conceito de neoliberalismo aqui utilizado possui o sentido analisado por David Harvey (2008), que seria um conjunto de medidas estabelecidas pelo Estado a favor das grandes corporações, ao mesmo tempo em que se adota um discurso marcado por ideais de liberdade e democracia, baseadas na propriedade privada e no empreendedorismo.

3 Os sujeitos da cena do mundo do trabalho portuário no Mucuripe

Para compor a pesquisa de campo, foi delineado de forma aleatória, em outras palavras, por amostragem não probabilística, um grupo de entrevistados por meio de questionários e por entrevistas orais registradas com gravador e diário de campo. Os interlocutores foram abordados em um local específico, o Centro Vocacional Tecnológico, onde são ofertados cursos de capacitação para esses trabalhadores. De forma que o objetivo não era buscar o número equivalente de representantes nas diferentes categorias, como idade,

¹ Fonte: <http://www.fnportuarios.org.br/historia-dos-trabalhadores-nos-portos/> acessado em 07.08.2018 às 17:40.

tempo de serviço ou grupo de trabalho, mas de acessar os portuários avulsos que ali estavam, um local de interseção das diferentes instituições envolvidas no campo.

Foram aplicados 38 questionários, porém um deles ficou comprometido por conta da dificuldade do informante em respondê-lo, devido à baixa escolaridade. Dos 38 trabalhadores, vinte eram arrumadores, um conferente, nove eram estivadores, oito portuários e nenhum vigia. Assim exposto, destaco que as informações acessadas nas entrevistas revelarão mais dados relacionados à categoria dos arrumadores, sendo necessário confrontar com as demais.

Todos os entrevistados são registrados no OGMO, ou seja, estão estabelecidos no ofício. Os mais novos, que acessaram a carreira por seleção pública, estiveram pouco tempo como cadastrados, período que poderia ser comparado a um estágio probatório, e logo foram estabelecidos.

Com relação ao acesso à carreira de trabalhador portuário avulso, cinco dos trinta e oito entrevistados o fizeram por seleção pública e a exercem há cinco anos. Os demais, 86,84% dos entrevistados, trabalham ali há 20 anos ou mais, e se associaram diretamente aos sindicatos por indicação de familiares ou amigos. Aquele que está há mais tempo como trabalhador portuário avulso, exerce a função há 42 anos.

A faixa etária de 76,32% dos entrevistados está concentrada entre 41 e 60 anos de idade, sendo 44,73% destes entre 51 e 60 anos, seguido de 31,57% deles, entre 41 e 50 anos. Esses dados revelam que, apesar do esforço físico e da insalubridade do serviço, a maior parte desses trabalhadores não são jovens. Esses dados revelam a permanência e a baixa rotatividade na carreira, além de certa estabilidade por conta da legislação. Outras interpretações podem ser deduzidas, como o controle do acesso ao ofício por seleção pública, que não são tão frequentes (a mais recente foi em 2012); a falta de necessidade de mais trabalhadores, já que o número atual já supre as demandas do porto; e a desvalorização da carreira, com a queda dos salários, dentre outros fatores. A

grande maioria dos trabalhadores afirma, durante as entrevistas orais e conversas informais, que não gostaria que seu filho continuasse na profissão.

Dos que responderam aos questionários, seis não estão associados a algum sindicato, mesmo assim, um deles assinalou seu grau de satisfação com essa instituição: totalmente insatisfeito. Esse trabalhador especificamente é um dos mais recentes que entraram por seleção pública, e justificou sua resposta descrevendo: “Não posso conciliar a faculdade com o trabalho por conta da obrigatoriedade de serviço” e mais “Porque ele (sindicato) é corrupto”.

Incluindo esse TPA, trinta e três entrevistados manifestaram seu grau de satisfação com relação aos seus sindicatos e trinta e cinco, com relação ao OGMO. De forma a possibilitar a comparação dos dados, eles estão expostos em porcentagem.

Com relação aos sindicatos, a concentração maior das respostas revela que os trabalhadores estão parcialmente satisfeitos, desaprovando algumas ações que foram expostas nas conversas e entrevistas orais. A segunda opção mais marcada foi aquela que indica que os trabalhadores estariam totalmente satisfeitos. Como mais da metade dos TPAs entrevistados foram arrumadores, esses dados coincidem com a manifestação positiva dos trabalhadores sobre a nova presidência do sindicato dessa categoria.

Sobre o OGMO, as respostas ficaram mais distribuídas, porém, elas também estavam concentradas na opção que indicava satisfação com ressalvas. A opção de satisfação total surge como segunda mais marcada pelos trabalhadores, e as opções de insatisfação total e insatisfação com aprovação de algumas ações ou medidas estão com valores aproximados de porcentagem, como terceira opção mais assinalada.

Por meio dos relatos durante as conversas e entrevistas, é possível identificar que a satisfação se dá pelo repasse acurado do salário e dos benefícios sociais. Em contrapartida, os trabalhadores não estão satisfeitos com a obrigatoriedade de se cumprir 70% das chamadas e com a negligência por parte do OGMO com relação à sua saúde.

Por meio de histórias pessoais, os TPAs também expuseram irregularidades da época que antecedeu o OGMO. Um dos interlocutores narrou um episódio que disse ser comum naquela época, que – durante a execução do serviço – outro grupo de trabalhadores se aproximava e tomava a incumbência e o pagamento para si. Aqueles eram cadastrados, ou *baguins*, como eram chamados, e estes seriam registrados e teriam relações com os dirigentes dos sindicatos. Naquela ocasião, eles haviam feito denúncia junto à Marinha, que interveio no caso.

Muitos interlocutores falam que, antigamente, os trabalhadores registrados eram aqueles que possuíam algum vínculo com os gestores dos sindicatos ou com trabalhadores antigos no Porto. Quando a pessoa não tinha essa associação, permanecia como cadastrado por muito tempo. Estar cadastrado não era positivo para eles porque eram convocados somente em caso de ausência dos registrados, de forma que o número de serviço era menor, bem como seu salário.

Os trabalhadores descrevem como negativa essa permanência por longos períodos como *baguim*, devido à desigualdade de oportunidade de serviços.

O OGMO veio pra melhorar mesmo. A melhor coisa que o OGMO fez foi nessa escala. De tirar o direito de quem pega três vezes durante o dia e dar pra alguém que não pegava nenhuma vez. Isso aí foi a melhor coisa que existiu. Quer dizer (...) Isso aí foi até mostrado na Procuradoria, já existia uma denúncia que levaram relação e lá na relação tinha um nome de um trabalhador que tinha lá quatro vezes durante o dia. Aí o juiz lá viu: como é que a pessoa tá aqui nesse trabalho? Aí pegou. Vieram fazer a pesquisa aí (...) na Companhia Docas, que eram as Docas que primeiro faziam a manipulação, a pessoa tava em quatro serviços ao mesmo tempo? Aí foram, fizeram a denúncia. Essas coisinhas, foi por isso que veio o OGMO. Aí essas pessoas que faziam, que pegavam esses quatro números, com certeza não gostaram do OGMO não. Agora eu que só trabalhava quando sobrava... Foi bom demais! Depois que o OGMO veio, foi nota 10.

Nos dias de hoje, mesmo os registrados, que são a totalidade de trabalhadores no Porto, reclamam da falta de serviços e, por consequência, a irregularidade e queda nos valores dos salários. Dentre as causas apontadas nas conversas e entrevistas, estão a criação do Porto do Pecém, que tem capacidade

para navios de maior porte, maior tecnologia em guindastes e maior rapidez nas operações.

Outro fator é o incremento tecnológico, que substitui a mão de obra. Para carregar ou descarregar de caminhões, por exemplo, são necessários oito homens; porém, quando há o auxílio de máquinas, são convocados somente dois. Outro exemplo é o uso de máquinas de raio x para fiscalização de contêineres, evitando que os produtos sejam retirados e realocados nessas unidades de transporte e que, para isso, sejam contratados trabalhadores.

Todos os trabalhadores narram a diminuição dos serviços no Porto do Mucuripe. Para os *baguins*, esses serviços eram mal distribuídos, de forma que – para eles – eram mais escassos. Em contrapartida, há também o depoimento daqueles que afirmavam haver muito trabalho na época anterior ao OGMO e que, nos dias de hoje, eles estariam mais raros.

Se saísse do Porto, se passasse em frente ao sindicato, com certeza voltava a trabalhar... tinha nem perigo! O que tinha que fazer, tinha que sair do Porto, entrar na primeira rua e ir embora, se esconder! E se ele não fosse, ele era punido, porque ia ter a diferença (...).

A carga horária cumprida por eles muitas vezes ultrapassava doze horas. Houve relatos de serviços acumulados por trinta e seis horas. Em compensação, o discurso sobre essa quantidade de trabalho é positivo, já que – com isso – esses trabalhadores eram bem pagos. Hoje em dia, com o serviço escasso, o retorno financeiro muitas vezes passou a ser cinco a sete vezes menor que antigamente. Esse é um importante fator de desmotivação para esses trabalhadores, já que eles ficam ociosos por muito tempo, mas – ao mesmo tempo – têm que estar atentos à chamada, estando obrigados a aceitarem o serviço escalado, mesmo que seja com menor remuneração.

4 Os Sindicatos e o Órgão Gestor de Mão de Obra.

Os sindicatos dos estivadores foram regulamentados pela primeira vez a partir do decreto Lei de nº 1.271 em 1939, durante o governo do Estado Novo de Getúlio Vargas, quando a execução dos serviços de estiva em portos

nacionais passou a ser livre para as administrações dos portos organizados, armadores diretamente, trabalhadores responsáveis pelos serviços de capatazia² e pelos sindicatos de estivadores, devidamente reconhecidos. Já nesse momento, quando a entidade estivadora fosse o Sindicato, este ficaria responsável por organizar o rodízio, a fim de que os serviços e a remuneração fossem divididos equitativamente.

Em 1940, houve novo decreto-lei de número 2.032, que alterou a execução dos serviços de estiva para a administração dos portos organizados, ou para caixa portuária, quando não forem organizados, ou para armadores, diretamente ou por intermédio de agentes, retirando assim, essa competência dos sindicatos. Os trabalhadores não estavam obrigados a serem sindicalizados, e as entidades estivadoras (ou aquelas responsáveis pelo serviço de estiva) deveriam fazer o pagamento do serviço até no máximo 24h após seu término, no próprio local da atividade ou na sede do sindicato. Os sindicatos continuavam a ter que organizar rodízios e os operários deveriam portar distintivos onde estariam identificados como “Operários Estivadores”, seu número de matrícula e se faziam parte de sindicato.

Na prática, os sindicatos que eram responsáveis por contratar a mão de obra, organizar a escalação e repassar o pagamento, de forma que os trabalhadores deviam estar vinculados a essas instituições. Esse sistema é conhecido como *closed shop*, colocado em prática também em outros países como nos Estados Unidos com trabalhadores da construção civil. Nesse modelo, as empresas encarregadas das operações portuárias solicitavam diretamente aos sindicatos a força de trabalho, e repassavam a eles os devidos pagamentos (DIEGUEZ, 2014: 49).

Para a validação da Lei de Modernização dos Portos, o modelo de *closed shop* foi bastante criticado, sob a alegação que os próprios trabalhadores mantinham um mercado de trabalho inchado, lento e pouco qualificado, trazendo ônus para as empresas com altos custos e pouca produtividade. Entretanto, existiam instituições públicas que fixavam o tamanho das equipes e os valores

² Capatazia assemelhasse-se à estiva, com o mesmo serviço de embarque e desembarque de mercadorias, porém feito no cais do porto, e não a bordo do navio.

pagos a elas, além disso, os trabalhadores – a partir dos dados coletados em campo – sentiam-se muitas vezes prejudicados.

Durante as entrevistas com os próprios trabalhadores portuários avulsos que trabalhavam antes da Lei 8.630/93, ou mesmo com outros profissionais que conviveram com eles nesse período, foi que houve muitos problemas com os sindicatos, principalmente na questão do pagamento e escalação. Aquelas pessoas que tinham relações afetivas, familiares ou de amizade com os dirigentes dos sindicatos, eram chamados mais vezes e principalmente para cargos de gerência de faina, que eram melhores remunerados. Também muitos tiveram problemas no repasse dos pagamentos, bem como no recolhimento de direitos trabalhistas como FGTS ou INSS.

Os trabalhadores eram primeiramente cadastrados e posteriormente registrados, de forma que os registrados tinham prioridade na escalação diante dos cadastrados. Em outras palavras, estes últimos só eram chamados quando havia vaga ociosa, quando não havia mais registrados interessados no serviço. Ouvi inclusive relatos que um trabalhador havia passado anos como cadastrado, também chamado *baguim*, e só após a Lei de 1993 passou a ser registrado. Isso acontecia, segundo os entrevistados, porque aqueles que não eram próximos dos dirigentes dos sindicatos tinham a carreira prejudicada, sendo preterido para a escalação e para o registro.

Atualmente, ainda existem teoricamente essas duas modalidades, de registrados e cadastrados, porém a totalidade dos TPAs que estão hoje vinculados ao OGMO Ceará são registrados. Além disso, a escala se dá de forma eletrônica: os operadores portuários requisitam um número específico de trabalhadores de acordo com a atividade a ser executada ao OGMO, que – por sua vez – aciona esses trabalhadores por meio de rodízio, de forma que, quando uma pessoa é escalada, ela deve aguardar os demais colegas serem chamados até sua próxima escalação. Nos depoimentos dos TPAs, é falado que as pessoas que possuíam vínculo com os dirigentes dos sindicatos eram escalados mais vezes e ainda para cargos de chefia. Com o OGMO, essa solicitação é feita por um sistema de computador, tornando-se mais objetiva.

Citando Silvia Maria de Araújo (2013), existe uma tendência mundial em tornar as relações trabalhistas mais objetivas, para evitar favoritismos. Soma-se isso ao desenvolvimento tecnológico que possibilita que computadores façam a escalação e o cálculo dos pagamentos.

Diante desse quadro não muito positivo relatado sobre o passado dos sindicatos, muitos trabalhadores falam atualmente que a Lei de Modernização dos Portos e a criação do OGMO trouxeram benesses, no sentido de haver atualmente uma equidade maior de escalação e remuneração. A data do pagamento é normalmente cumprida, apesar de alguns relatarem erros de cálculo também no sistema digitalizado.

Entra também em vigor, de acordo com a Lei de Modernização dos Portos, a Convenção Coletiva de Trabalho, que estabelece direitos e deveres daqueles envolvidos nas relações trabalhistas dos portuários avulsos. Esse documento é elaborado de dois em dois anos, a partir de reuniões entre sindicatos e trabalhadores e levados, posteriormente ao OGMO pelos representantes e dirigentes dos sindicatos. Esse intermédio de discussão entre partes envolvidas sobre a Convenção é alvo de desconfiança de trabalhadores.

Em meio à atual conjuntura, muitos dos portuários manifestaram desconfiança com os sindicatos durante as entrevistas. Eles desconfiavam que os dirigentes, no momento das discussões com representantes dos operadores portuários sobre as convenções coletivas, acabavam por aceitar imposições que prejudicavam os trabalhadores. Porém, ao mesmo tempo, expressam confiança em dias melhores, acredito que por conta de mudanças nas diretorias dos sindicatos e também pelo período de pleito das convenções que se avizinhavam às entrevistas.

Dentre as melhorias que eles citam nessas entrevistas, como consequência das mudanças de diretorias, estão aquelas relacionadas à estrutura de apoio fornecida pelos sindicatos. Essas instituições possuem prédios próximos ao porto, de forma que os TPAs podem ficar lá (inclusive para se alimentar ou dormir) nos períodos de intervalo entre os ternos. Um deles passou a oferecer

arroz e feijão, que eles consideram a base da alimentação, tendo a possibilidade de investir financeiramente somente nos acompanhamentos.

Essa questão é abordada por eles muitas vezes, sobre a visão dos sindicatos como local de estada entre os plantões, numa percepção de benefícios a curto prazo. Se por um lado essa perspectiva restringe o foco de atuação dos sindicatos em questões imediatistas, em vez de focar em questões mais gerais, sobre os direitos trabalhistas frente ao contratante, ela permite uma reaproximação entre trabalhadores e sindicatos.

Os portuários avulsos também almejam que sindicatos organizem festas de confraternização, distribuição de cestas básicas ou de mimos para aniversariantes. Compreendo a partir desses relatos, a oportunidade de reunião, que proporcione a coesão entre trabalhadores. Dessa forma, o sentimento de pertença a um grupo possibilita a conscientização de classe e o fortalecimento enquanto tal para a luta pela melhoria dos direitos trabalhistas.

Os trabalhadores portuários avulsos estão, portanto, construindo uma nova relação com os sindicatos e ressignificando essas instituições para sua vida profissional, a partir das mudanças ocorridas a partir da década de 1990.

5 Conclusões

O Porto do Mucuri, acompanhando as zonas portuárias em todo o Brasil, foi palco de inúmeras transformações com a Lei de número 8.630/93, a chamada Lei de Modernização dos Portos. Com ela, foram criadas novas categorias, como os Operadores Portuários, o Órgão Gestor de Mão de Obra e os Trabalhadores Portuários Avulsos, sobre os quais se debruça essa pesquisa.

Os Operadores Portuários são um conjunto de empresas que atuam no Porto executando o serviço de embarque e desembarque de produtos e são responsáveis pelo Órgão Gestor de Mão de Obra, o OGMO, que se trata de uma empresa sem fins lucrativos, cujo objetivo é gerir a mão de obra avulsa do porto.

Antes dessa mudança, essa gestão ficava por conta dos sindicatos, sob o sistema conhecido como *closed shop*, quando as empresas entram em

contato com os sindicatos e esses escalam os trabalhadores e repassam seus pagamentos. De forma que, ao ser implantada a referida lei, houve uma série de protestos por conta dos TPAs em todo o Brasil, por conta da falta de diálogo com a categoria.

Ao iniciar a pesquisa, contrariando minhas hipóteses iniciais, os trabalhadores estavam atualmente – praticamente vinte e cinco anos depois – satisfeitos com a mudança, apesar de que o órgão responsável por gerir seus serviços é de responsabilidade daqueles que são considerados como patrões. Por outro lado, houve uma desvalorização do trabalho avulso portuário, com a diminuição da renda desses trabalhadores, a escassez de serviços e a consequente instabilidade, além do desinteresse de que as gerações seguintes seguissem suas carreiras. Posto isso, foram investigadas as causas dessa desvalorização dos serviços portuários avulsos, apesar da satisfação com o novo órgão gestor.

Para isso foram coletadas informações sobre a gestão por parte dos sindicatos e realmente os trabalhadores apontaram muitos problemas. Dentre eles estão o erro no repasse dos pagamentos ou dos direitos trabalhistas para o governo, como FGTS e INSS; regalias e privilégios para as pessoas ligadas à diretoria dos sindicatos, quando elas eram escaladas sempre para os melhores serviços; dificuldade em cadastrar os trabalhadores, relegando os chamados *baguins* aos piores serviços e mais escassos. De forma que algumas pessoas tinham altos salários e gozavam de prestígio dentro e fora do porto, fazendo com que se fosse encarada como uma carreira promissora, e que pais levassem seus filhos, ou amigos fossem trazidos como uma boa oportunidade de emprego.

Com a implementação da Lei de Modernização dos Portos, os trabalhadores ficaram receosos diante das mudanças, mas posteriormente viram como positivas, apesar de apontarem também algumas ressalvas. A escalação passou a ser feita por programas de computador, em rodízio, em que a subjetividade de dirigentes não poderia influenciar. Todos os trabalhadores foram logo cadastrados e puderam entrar no rodízio com mais serviços. Os TPAs

relatam que o pagamento é depositado corretamente em suas contas, salvo algumas exceções, bem como não houve mais problemas com a previdência.

Eles apontam, por outro lado, algumas ressalvas. Dentre elas, a que mais é destacada é a da saúde, já que eles consideram poucos os exames médicos solicitados e não dão credibilidade à empresa que faz esses exames. Eles também relataram que o OGMO não é criterioso com trabalhadores que estariam em condições de saúde frágeis, liberando-os para o serviço. Outro ponto negativo seria a obrigatoriedade em cumprir com 70% da escalação, apesar de eles preferirem ter liberdade para escolher qual serviço eles gostariam de executar.

Com a Lei de Modernização dos Portos, a Companhia Docas do Porto do Mucuripe enxugou o quadro de funcionários, ficando concentrada com a administração e concedeu às empresas operadoras portuárias a possibilidade de explorar os serviços. Para isso, houve investimento no incremento tecnológico, com o objetivo de aumentar a produtividade, aumentando a quantidade de serviços efetuados por tempo a um custo menor. Uma das formas de diminuir os custos é diminuir o valor pago à mão de obra, daí a necessidade de precarizar essa categoria.

Os trabalhadores dos portos foram responsabilizados pelos serviços lentos e pelas altas taxas cobradas até então, favorecidos pelo sistema de *closed shop* que proporcionariam benefícios. Com essa justificativa, as relações trabalhistas foram alteradas, sendo criado o OGMO e seu novo sistema de escalação e pagamento. Dessa forma, os sindicatos ficariam responsáveis não mais pela gestão dessa mão de obra, mas pelo intermédio entre trabalhadores e OGMO pelas Convenções Coletivas de Trabalho, elaboradas a cada dois anos e que regem direitos e deveres entre eles.

Os sindicatos passam a ter outra função para os trabalhadores. Estes ainda relatam desconfianças com relação à corrupção, desvio de verbas, favorecimento dos considerados patrões na construção das Convenções Coletivas de Trabalho diante de supostos retornos financeiros. Porém, eles fazem

elogios diante de benefícios imediatos oferecidos pelos sindicatos, como cestas básicas, melhor estrutura nas casas de apoio – onde eles descansam no intervalo dos serviços – ou refeições prontas nesses locais.

A relação entre trabalhadores e sindicatos está sendo reestruturada, não mais em função da gestão direta da mão de obra, com cadastro, escalação e pagamento, mas como uma oportunidade de reunião entre colegas de serviço, ou com benefícios a curto prazo e utilitários, a fim de melhorar a qualidade de vida durante a lida com o serviço. A possibilidade de estar reunido com os colegas de trabalho em um local favorece a identificação enquanto grupo, com experiências de vida semelhantes, o que os fortalece enquanto coletividade na busca de melhores condições de trabalho.

A burocratização na escalação dos trabalhadores, ao mesmo tempo que retira regalias, impõe a cada indivíduo a responsabilidade de ser bem sucedido em sua carreira ou não, pela necessidade constante de qualificação. E essa individualização enfraquece o sentimento de pertença a uma determinada classe trabalhadora, percebendo, inclusive, cada novo colega trabalhador como uma possível causa de diminuição de serviço e, conseqüentemente, de salário.

Os sindicatos manifestam-se como instituições ainda capazes de reunir esses trabalhadores, já que é por meio deles que é construída a Convenção Coletiva do Trabalho, fazendo o intermédio entre trabalhadores e o OGMO, de responsabilidade dos Operadores Portuários. De forma que medidas aparentemente utilitárias e imediatistas possuem também a capacidade de proporcionar a reunião de TPAs nos espaços de descanso dos sindicatos, que ficam no entorno do porto.

6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Soc. estado**. [online]. 2013, vol.28, n.3, pp.565-586.

BRASIL. **Lei nº 8.630**, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Brasília, DF, fevereiro 1993.

_____. **Lei nº 12.815**, de 05 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários. Brasília, DF, junho de 2013.

CAVALCANTE, Francisco Fábio Gadelha et al. Estudo sobre os riscos da profissão de estivador do Porto do Mucuripe em Fortaleza. **Ciênc. saúde coletiva** [online]. 2005, vol.10, suppl., pp.101-110

DIÉGUEZ, Carla Regina M. A. **Trabalho à deriva: privatização e cultura do trabalho no porto de Santos**. São Paulo: Annablume, 2016.

ESPÍNOLA, Rodolfo. **Caravelas, Jangadas e navios: uma história portuária**. Fortaleza: OMNI, 2007.

HARVEY, David. **17 contradições e o fim do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

_____. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

_____. **O Neoliberalismo: História e Implicações**. São Paulo, Edições Loyola, 2008.

KAPPEL, Raimundo F. **Portos Brasileiros: novos desafios para a sociedade**. In: SBPC. Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. Disponível em http://www.sbpcnet.org.br/livro/57ra/programas/CONF_SIMP/textos/raimundokappel.htm. Acesso em 09 de agosto de 2018.

LOPES, José Sérgio Leite. **O Vapor do Diabo: o Trabalho dos Operários do Açúcar**. São Paulo: Editora Paz Terra, 1978.

RAMOS, Lidiane da Costa. **Mucuripe: verticalização, mutações e resistências no espaço habitado**. 150 p. 2003. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente) Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente da Universidade Federal do Ceará.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado: história oral**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. Vol. I. Brasília: Editora UnB, 1994.

_____. Sociologia da Religião (Tipos de Relações Comunitárias Religiosas). In **Economia e Sociedade: Fundamentos da Sociologia Compreensiva**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2015.