

## QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS: Um Estudo no Porto de Santos a Partir da Lei de Modernização.

MARIA CRISTINA PEREIRA MATOS

Universidade Santa Cecília

cris\_matos@uol.com.br

### Resumo

Os efeitos globais afetaram intensamente a realidade dos portos brasileiros, impingindo real necessidade de modernizá-los, com o intuito de tornar o país mais competitivo frente aos novos mercados. Assim, a Lei nº 8630/93, foi fundamental para a modernização o sistema portuário brasileiro, uma vez que contribuiu com a abertura de mercados, permitindo intensificar os processos de importações e exportações. Nesse contexto se insere o Porto de Santos/SP, considerado um dos mais importantes da América Latina, mesmo antes da lei de modernização, entrou em nova fase de exploração ganhando, nos últimos anos, destaque relativo no transporte de cargas e no comércio exterior. Este Porto avançou tecnologicamente e, adotou um novo modelo de gestão, criando o Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), porém, não se tem conhecimento até o momento, se esse processo favoreceu uma melhor qualidade de vida aos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA), justificando assim o interesse do presente estudo no tema proposto. Como objetivo geral este estudo buscou analisar a percepção dos TPA sobre a qualidade de vida após a modernização portuária e assim, empregou-se um estudo exploratório, de cunho qualitativo, utilizando-se de uma pesquisa de campo junto a esta categoria de trabalhadores. O instrumento de coleta de dados foi elaborado e adaptado com base nas oito categorias dimensionais de Walton. Os resultados obtidos permitiram concluir que a Lei de Modernização Portuária (LMP), na percepção da maioria dos respondentes, não melhorou a qualidade de vida, não favoreceu um melhor ambiente organizacional, assim como a integração destes trabalhadores com as diversas categorias profissionais portuárias e, também, com os órgãos gestores competentes.

Palavras-chave: Modernização portuária. Trabalhador portuário avulso. Qualidade de vida.

### Abstract

*The overall effects have affected extensively the reality of Brazilian ports, throats of real need to modernise them, in order to make the country more competitive against the new markets. Thus, the law No. 8630/93, was instrumental in modernizing the Brazilian port system, once contributed the opening of markets, allowing to intensify the processes of imports and exports. In this context is part of the port of Santos/SP, considered one of the most important in Latin America, even before the modernization law, entered into new operational phase gaining in recent years, featured on the transport of loads and on foreign trade. This technologically advanced Port and adopted a new management model, creating the body Manager of workforce (OGMO), however, will not know until now, if this process has led to a better quality of life for Dockers Unbundled (TPA), justifying the interest of the present study on the proposed topic. The general objective of this study sought to examine the perceptions of TPA on the quality of life after port modernization and hence employed an exploratory study of a qualitative nature, using a search field next to this category of workers. The data collection instrument was drawn up and adjusted on the basis of eight dimensional categories Walton. The results obtained led to the conclusion that the Port Modernization Act (LMP), perception of the majority of the respondents, did not improve the quality of life, neither favoured a better organizational environment, as well as the integration of these workers with the various professional categories and port, also with organs competent managers.*

*Keywords: Port modernization. Temporary dock worker. Quality of life.*

## 1 INTRODUÇÃO

Em função da política de abertura de mercados o Brasil se inseriu com maior profundidade no processo da economia globalizada, no decorrer do período compreendido entre 1990-1999. Neste momento, percebeu-se a necessidade de modernização dos vários segmentos que suportavam a economia brasileira e por conseqüência, os portos também foram alvos dessa necessidade, surgindo então, no ano de 1993, a Lei nº 8630, conhecida como Lei de Modernização dos Portos (LMP), gerada com vistas a atender as necessidades impostas pelos efeitos do processo da globalização. A proposta de modernizar os portos não foi uma sensibilidade apenas brasileira, mas sim da maioria dos países que foram impactados com as mudanças decorrentes do processo global. Após essa lei de modernização, o Porto de Santos não parou de expandir, atravessando os vários ciclos de crescimento econômico do país.

Todavia, em um estilo Taylor de administração científica reinante no segmento industrial até meados da década de 1980, era utópico pensar em humanização no trabalho ou em cogitar que o homem pudesse agregar valor aos negócios, uma vez que o foco era apenas nas tarefas, deixando visível a rigidez desse modelo. Esse modelo rígido não era uma característica somente do segmento industrial, haja vista que o segmento portuário também apresentou essa característica até entrar em vigor a Lei de Modernização dos Portos, em 1993. Um dos exemplos que podem ilustrar bem esta condição é o símbolo do Trabalhador Avulso Portuário (TPA), cujo busto encontra-se exposto em plena zona portuária da cidade de Santos/SP, representando um trabalhador avulso, de físico bem definido em musculatura, carregando uma sacaria de café sobre as costas. Porém, nas últimas décadas do século XX um novo cenário vem exigindo novas respostas das empresas, tais como flexibilidade, qualidade, inovação e agilidade, obtidas por intermédio de uma crescente valorização do capital humano e do patrimônio do conhecimento que ele representa, fazendo com que a capacitação das pessoas se tornasse cada vez mais necessária, perante as exigências impostas pelo mercado de trabalho.

A partir desta contextualização, que justifica o interesse no tema proposto, foi possível estabelecer a situação problema que buscou pesquisar como os trabalhadores avulsos percebem os impactos da LMP em sua vida pessoal e profissional.

No presente estudo o objetivo geral, buscou analisar como os Trabalhadores Portuários Avulsos percebem sua qualidade de vida, a partir da LMP. Assim, empregou-se uma metodologia exploratória, de cunho qualitativo, usando como método uma pesquisa de campo direcionada aos TPA.

## 2 OS EFEITOS GLOBAIS NO SEGMENTO PORTUÁRIO

Os efeitos globais foram um dos principais influenciadores pelas mudanças ocorridas no mundo dos negócios e do trabalho. Fizeram emergir novos mercados, modelos de gestão, processos de inovação e, expandiram os avanços tecnológicos, adotando conceitos como transnacionalização, internacionalização e unificação de mercados.

Aguiar, *et all* (2006) entendem a globalização como uma dimensão com características de abertura de mercados; volatilidade de recursos financeiros, transferências de negócios de uma região do mundo para outras sem interferência legal, desestruturando as economias locais e iniciando um processo competitivo entre países nunca antes imaginado.

Entretanto, Nóbrega (2000) afirma que o Brasil tem um grande atraso em seu desenvolvimento, ocasionado principalmente pela Constituição de 1988, que de acordo com o autor, banalizou o sentido de uma lei maior, constitucionalizando quase tudo, cristalizando anacronismos e dessa forma, os efeitos negativos devem estender-se por pelo menos uma geração. Ainda para Nóbrega, os constituintes foram incapazes, entretanto, de perceber o esgotamento do modelo de desenvolvimento centrado no Estado e as novas tendências da economia em todo o mundo e, em vez de olhar para o horizonte, ficaram pautados no passado, retrocedendo aos anos 50, tentando suscitar o populismo e o nacional-desenvolvimentismo, momentos estes brilhantes no auge do governo Getúlio Vargas e da presidência de Juscelino Kubitschek. Assim, a Constituição de 1988 foi o coroamento de um longo percurso, em que caminharam demandas legítimas por democracia, por bem-estar e por minimização das desigualdades individuais e regionais de renda. Ainda que tenha avançado nas instituições da democracia, culminou por inibir as forças que permitiriam condições do Brasil explorar seu imenso potencial. (NÓBREGA, 2000).

Para Limongi-França (2004), a globalização econômica, a nova economia da era digital, os novos modelos de gestão organizacional, a modernidade ou pós-modernidade levam às empresas mudanças de atitudes e modo de vida das pessoas, criando espaços para a discussão e a busca de melhor qualidade de vida, tanto dentro, como fora do trabalho. A partir desse posicionamento, é possível inferir que os impactos do processo global fortalecem o discurso de Nóbrega, pois é perceptível que a globalização veio para ficar. Logo, essa inferência remete à seguinte reflexão: quais são as vantagens e desvantagens que a globalização traz para a humanidade e também, que impactos causaram principalmente sobre os Trabalhadores Portuários Avulsos, no Porto de Santos/SP, já que as atividades deste setor

são consideradas essenciais para o desenvolvimento brasileiro?

Na concepção de Oliveira (2000), a questão de modernizar os portos corresponde a colocá-los em termos operacionais aos dos países mais adiantados, visto que existe grande diferença entre o porto de Santos e outros portos. Não reconhecer ou ignorar esta modernização é deixar de lado as condições de sobrevivência das organizações, dos indivíduos e do país. Este processo possibilita reduzir custos, aprimorar serviços e apresentar alto índice de qualidade nos mesmos. Entretanto, Vidal (In: JUNQUEIRA, 2002) esclarece que na cidade de Santos, onde são maiores as resistências, o processo de modernização está sendo em ritmo lento, causando um evidente prejuízo para os usuários e para a própria cidade.

Já Akabane *et all* (2008) defendem que a expansão portuária oportuniza a viabilização de pelo menos dois objetivos: crescimento econômico e desenvolvimento de emprego ligados às atividades portuárias. Porém, os autores advertem que a garantia do passado sobre os benefícios econômicos e dos empregos gerados por um porto, já não condizem com a realidade e necessidade atual, sendo percebidos de forma completamente diferente, pois a modernização portuária é tida como um conflito, especialmente no setor da estiva que sofre ameaças de desaparecimento pela crescente introdução de novas tecnologias e outros postos de trabalho criados na retaguarda portuária. Entretanto, é essencial que postos de trabalho imponham mais qualificação profissional cujas exigências nem sempre são alcançados pelas pessoas. Logo, a implantação da Lei nº 8.630/93 que trata desta modernização dos portos foi um dos primeiros passos no processo que transformaria por completo o setor portuário. No entanto, esta reestruturação portuária, não implica somente na base legal de funcionamento do porto, mas num amplo conjunto de mudanças de conceitos e percepções, conforme ensinamentos de Limongi-França (2004).

O consultor portuário e coordenador do grupo de tarifas do Conselho de Autoridade Portuária de Santos, Sergio Aquino (IN: CUNHA, 2004) destaca que antes da LMP, praticamente não existia competitividade no setor, pois o crescimento ou redução do movimento de uma instalação portuária era mais uma questão de política governamental. Ainda para Aquino, os portos refletem incisivamente a competitividade do Brasil, uma vez que quanto mais o país quiser ser competitivo no comércio exterior, terá que ter mais portos eficientes e eficazes.

### **3 IMPACTOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS (LMP) NO PORTO DE SANTOS E SEUS TRABALHADORES AVULSOS**

Com a LMP, o novo porto foi dotado de tecnologias inovadoras, novos modelos de administração, visando fazer frente às exigências de adaptação ao mundo globalizado, passando a ser chamado de Porto Organizado.

Durante a implantação da lei de modernização foram apresentadas duas deficiências como o obsolescência dos equipamentos e, o desacordo sistema operacional monopolizado, já que as estas só poderiam ser solucionadas de forma rápida, com a colaboração do setor empresarial.

Desde 1946 o Sindicato dos Estivadores, no Porto de Santos, tinha total controle na distribuição do trabalho centralizando a mão-de-obra, decidindo quem iria descarregar o navio e quantos estivadores seriam necessários para descarregá-lo. Por conta disso, foi criada uma escala de serviço, tornando assim um monopólio de mão-de-obra, aumentando os custos para o armador, comprador ou despachante aduaneiro, uma vez que onde se faziam necessários 12 estivadores para um determinado serviço, o sindicato mandava pelo menos 40 trabalhadores. Com o advento das leis 8630/93 e 9719/98, que regulariza a modernização dos portos brasileiros, o sindicato deixou de ter total controle na distribuição do trabalho, na decisão e na centralização da mão-de-obra portuária, nascendo ai, possivelmente, o conflito de interesses e poder, uma vez que estipularam-se aos operadores do porto organizado a constituição de um Órgão Gestor de Mão-de-Obra Portuária (OGMO), cujas principais atribuições são: Administrar o fornecimento de mão-de-obra; Manter com exclusividade o cadastro e registro do trabalhador portuário; Promover o treinamento e a habilitação profissional; Estabelecer número de vagas, forma e periodicidade para acesso ao registro; Selecionar e registrar o trabalhador avulso portuário; Arrecadar e repassar, os valores devidos ao trabalhador, relativos a remuneração e encargos; Zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho portuário avulso. Na concepção de Junqueira e Gomes (2008) a presença do OGMO, do ponto de vista da introdução de novos atores na governança portuária, configura um marco de ruptura nas relações de poder que estavam nas mãos dos trabalhadores, produzindo resistências constantes.

Além do OGMO e das empresas tomadoras de serviços, há também a associação dos sindicatos, considerados atores na governança portuária, tais como: Sindicato dos Estivadores; Sindicato dos Operários e Trabalhadores Portuários (Sintraport); Sindicatos dos Conferentes de Carga e Descarga; Sindicato dos Trabalhadores Administrativos Portuários (Sindaport); Sindicato dos Vigias Portuários; Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários; Sindicato dos Empregados Terrestres, Acquaviários e Operadores Portuários (Settaport); Sindicatos dos Consertadores de Cargas e Descarga; Sindicato dos Trabalhadores em Guindastes

(Sindogeesp); Sindicato dos Trabalhadores de Bloco; (GONÇALVES e NUNES 2008, p.46). Cada um destes agrega diferentes tipos de mão-de-obra.

No que se refere ao OGMO, este tem em seu controle TPA devidamente registrados e também os simplesmente cadastrados. Quando o OGMO é acionado pelas empresas operadoras do porto para fornecer mão-de-obra, ele encaminhará os TPA do grupo de registrados. Se estes forem em quantidade insuficiente, então, o órgão gestor convocará os TPA na condição cadastrado. Convém esclarecer que trabalhadores na condição de registrado têm prioridade na escalação pelos órgãos competentes para os trabalhos. Esse tipo de condição é muito almejado pelos demais trabalhadores na condição de cadastrado, haja vista garantir jornada de trabalho com maior frequência.

A modernização resgata a sua importância no cenário de um Brasil que busca a sua inserção na economia globalizada. Assim, direcionando os impactos da LMP para os avanços tecnológicos, Beck (1999) enfatiza que estes provocaram mudanças profundas nos cenários do mundo, nas esferas sociais, econômicas, industriais e política, bem como na vida das pessoas. Porém, em relação ao trabalho, elas são responsáveis por mudanças drásticas que vêm ocorrendo na estrutura e nas características do porto, o que demanda um novo trabalhador, do qual são exigidas novas qualificações, que envolvem diferentes conhecimentos, habilidades, características psicológicas, socioculturais e físicas, muitas vezes antagônicas, àquelas até então demandadas.

Reforçando Beck, Santos Neto e Ventilari (2009) afirmam que a revolução científico-técnica nos maiores e mais avançados portos do mundo, transformou e converteu, em sua maioria, os trabalhadores simplesmente braçais em operadores de máquinas, pois aquela imagem do porto, onde os estivadores saíam em batalhões dos porões dos navios com sacarias pesando toneladas às costas, foi totalmente substituída pelo porto organizado, composto por contêineres, içados por guindastes eletrônicos controlados por computador, por pontes rolantes enormes, tornando assim, a força do braço humano, outrora símbolo do trabalhador portuário, simplesmente obsoleta, além da redução de mão-de-obra.

O fato de o Porto de Santos possuir perfil e características de um porto organizado, além de ser considerado um dos mais importante da América Latina, tanto pelo volume de carga transportada, quanto por sua abrangência em termos geográficos, por sua capacidade global de importação e exportação (JUNQUEIRA, 2002), remete à reflexão de quão confuso e conflitante deve ser encontrar no mercado de recursos humanos, pessoal preparado quer seja em qualificação, capacitação ou mesmo em habilidades desenvolvidas para as inúmeras tarefas que compõem o segmento portuário.



Entretanto, em meio a tantas mudanças e transformações, a LMP não tem claramente definida a quem compete a gestão da qualidade de vida dos TPA e, nesse contexto, Limongi-França (2004, p. 9) sugere uma reflexão sobre “como uma organização pode ter qualidade total de produtos ou serviços, se não houver qualidade de vida de seus colaboradores?”

#### **4 QUALIDADE DE VIDA NO SEGMENTO PORTUÁRIO**

A qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se destacando e ocupando espaço nas agendas empresariais, no âmbito acadêmico, assim como na vida individual de cada ser humano. Assim, Limongi-França (1996) conceitua qualidade de vida no trabalho como o conjunto das ações de uma empresa no intuito de prover e estabelecer melhorias e inovações em âmbitos gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente organizacional.

Nesse sentido, as organizações empresariais e, por conseguinte, o mundo dos negócios, começa a adotar uma nova forma de pensar a respeito da qualidade, pois na atualidade apenas produzir bens de qualidade e atender com satisfação ao cliente já não são mais suficientes. Sendo assim, as pessoas, ou seja, os colaboradores que produzem bens e serviços devem também estar satisfeitos e atendidos em suas necessidades sociais para que possam produzir melhor.

Entretanto, por mais de três séculos e meio, o Porto de Santos, embora tivesse crescido, manteve-se em padrões estáveis, porém com muita exigência de trabalho físico. Além disso, as condições de higiene e salubridade do porto e da cidade eram altamente comprometidas, propiciando o aparecimento de doenças de caráter epidêmico (PORTO DE SANTOS, on-line, 2010). Nessa vertente, João (In: JUNQUEIRA, 2002) ressalta que a qualidade de vida em grandes centros urbanos depende da habilidade de inovação, no sentido de gerar e obter vantagem competitiva, mas que para isso dependerá de envolvimento das pessoas, organizações e das instituições da sociedade. Todavia, o autor enfatiza que as inovações levam à necessidade de habilidade tanto das pessoas quanto das organizações empresariais para gerar e adaptar-se à mudança.

Complementando, Bom Sucesso (2002) esclarece que o processo de mudança nas organizações, apresenta-se historicamente de forma tensa, cheia de controvérsias, como gerador de conflitos, afetando o clima organizacional, e a qualidade de vida, uma vez que faz emergir as resistências, as críticas, as divergências, o que acaba proporcionando o desgaste dos programas de inovação.

Esses esclarecimentos remetem à reflexão de que o processo de mudança no segmento portuário brasileiro perpassou por este mesmo cenário envolvido pelas resistências, críticas,

divergências por parte dos trabalhadores avulsos o que, conseqüentemente, provocou e ainda vem provocando, o desgaste dessa inovação no Porto de Santos. Será que este desgaste da inovação no segmento portuário também compromete a qualidade de vida dos Trabalhadores Portuários Avulsos?

Seguindo os ensinamentos de Limongi-França (2004), na atualidade, a qualidade de vida no trabalho (QVT) é elemento integrante dos processos de mudanças, as quais envolvem as relações de trabalho, visto que as demandas de qualidade de vida não ocorrem de forma aleatória e sim por pressupor necessidades. Ainda de acordo com a autora, na década de 1990 suscitaram as temáticas de responsabilidade social, envelhecimento populacional e desenvolvimento sustentável, abrindo caminho para as questões de QVT. Paralelamente nesta mesma década se aprofundava o processo de modernização dos portos brasileiros.

Todavia, o mais próximo da QVT no segmento portuário, em termos de gestão pelo órgão gestor competente se dá nos parâmetros da Norma Regulamentadora - NR29 que trata da Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, conforme alude os Manuais de Legislação Atlas (2007). O referido Manual de Legislação (2007, p. 431) esclarece que a NR29, em suas disposições iniciais, “aplicam-se aos trabalhadores portuários em operações tanto a bordo como em terra, assim como aos demais trabalhadores que exerçam atividades nos portos organizados e instalações portuárias de uso privativo e retroportuárias, situados dentro ou fora da área do porto organizado.”

Reforçando os ensinamentos de Limongi-França, Moller (1999) salienta em seus estudos que esta revolução na consciência de qualidade, seria antes de tudo, uma nova forma de pensar a respeito da própria qualidade, permitindo a complementação e ampliação de antigos conceitos com novas dimensões à idéia do desenvolvimento da qualidade, tais como: melhorar as relações humanas, fortalecer a comunicação, formar espírito de equipe e manter padrões éticos elevados. Entretanto, ainda seguindo os ensinamentos de Limongi-França (2004) convém ressaltar que o tema QVT tem sido estudado em forma de um amplo leque e, geralmente de maneira confusa, pois suas definições permeiam desde cuidados médicos previsto na legislação de saúde e segurança perpassando também pelas atividades voluntárias dos empregados e empregadores no que concerne às áreas de lazer, motivação, entre outras.

Assim, é necessário compreender que a Qualidade de Vida não se limita apenas ao posto de trabalho, mas também a outros fatores tais como: físico, psicológico, nível de independência, relações interpessoal, meio ambiente e, aspectos espirituais, os quais buscam avaliar a percepção do indivíduo e, de sua posição no contexto em que interage.



Walton citado por Limongi-França e Rodrigues (2009) compreende em seus estudos que a qualidade de vida no trabalho como algo que vai além dos interesses e objetivos da legislação trabalhistas, conforme no começo do século XX.

## 5 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente trabalho adotou uma metodologia exploratória, logo, não conclusiva, de caráter qualitativo, empregando-se como método, a pesquisa de campo. Dessa forma, sugeriu-se a aplicação de um instrumento de coleta de dados desenvolvido a partir da Escala de Walton que tem por base oito critérios dimensionais. Este instrumento foi direcionado aos Trabalhadores Portuários Avulsos do Porto de Santos/SP, na expectativa de identificar sua percepção sobre a influência que a LMP exerceu na QVT, dos mesmos.

Poder estimar com precisão a população de Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA), não é uma tarefa simples, fácil ou rotineira, em face aos diversos atores sociais envolvidos, ou seja, órgãos gestores competentes, tais como OGMO, e dez Sindicatos de diversas categorias profissionais. De acordo com informações obtidas no site do OGMO (2010, on line), os trabalhadores nas condições de 2,274 trabalhadores registrados e 5.395 cadastrados até 2009, totalizando 7.669. Logo, este estudo trabalhou com uma amostra não-probabilística, por atuar com um subgrupo da população portuária no qual a escolha dos elementos não depende da probabilidade, e sim das características da pesquisa, conforme esclarece Sampieri, Collado e Lucio (2006). A amostra configurou-se em 500 respondentes, ou seja, cerca de 65% do universo da pesquisa. Para fins de coleta de dados, elaborou-se um instrumento de coleta de dados, com base a avaliar o grau de concordância sobre a qualidade de vida dos TPA. O instrumento, foi então organizado em quatro blocos, os quais buscaram conhecer e identificar: o perfil dos respondentes; a percepção dos TPA, quanto à sua qualidade de vida, a partir da LMP; como os trabalhadores avulsos percebem os impactos da LMP em sua vida pessoal e profissional. O instrumento empregou a técnica do formulário, seguindo uma escala de 1 a 5, onde, quanto mais próximo de 5, maior é a concordância do respondente.

Sendo assim, os Trabalhadores Portuários Avulsos foram abordados, na maioria das vezes, na forma de contato pessoal, em horários alternados destinados à escalação dos turnos de trabalhos, aleatoriamente, durante os meses de abril e maio de 2011. A partir dos resultados obtidos foi possível uma discussão e conclusão

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O perfil dos respondentes os resultados obtidos apontaram que a maioria dos respondentes é associada ao Sindicato dos Estivadores. De acordo com Gonçalves e Nunes (2008), este sindicato é o que agrega o maior número de associados. A faixa etária, os TPA em maioria, está entre 34 a 45 anos de idade. Mais da metade dos respondentes são casados, porém, se associar este resultado aos de união estável, então, serão grande maioria. O gênero por totalidade é masculino, uma vez que ainda não há dados oficiais sobre mulheres neste tipo de atividade.

No que diz respeito à escolaridade, e os resultados apontam que boa parte dos TPA tem o Ensino Médio Completo e isso pode ser considerado um aspecto positivo para o segmento portuário, por conta de necessidade de geração do conhecimento. Porém, é relevante o percentual de trabalhadores com Ensino Fundamental.

A maioria dos TPA está legalmente formalizada como grupo de trabalhadores registrados junto ao Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO). De acordo com informações do próprio OGMO (on line, 2010), o grupo de registrados comporta 2.270 trabalhadores e 5.395 são os cadastrados. É possível compreender porque os resultados apresentados apontem os trabalhadores registrados como maioria, pois, conforme Gonçalves e Nunes (2008), os cadastrados só serão escalados para os trabalhos se o número de registrados for insuficiente para atender a demanda de serviço. Como os registrados têm a prioridade na escala de trabalho é possível entender que apesar deste grupo de trabalhador representar somente 30% da mão-de-obra avulsa, seja apontado como maioria no presente estudo.

A maioria dos trabalhadores iniciou suas atividades no porto, a partir da década de 1990, momento em o Brasil começava a sentir os impactos mais fortes do processo de globalização e, também assistia a implantação da LMP. Esse resultado converge com aqueles que apontam maioria dos respondentes, na faixa de 34 a 45 anos de idade.

Sobre a condição familiar, os TPA têm em média dois filhos, que estudam em escola pública e, a maioria dos cônjuges atuam no mercado de trabalho, ainda que de maneira informal. Mais da metade dos respondentes possuem casa própria, porém, deve ser considerado o alto número de trabalhadores que ainda não tem esta necessidade atendida, e o baixo índice daqueles que estão em processo de aquisição. Pouco mais da metade de respondentes alegam não precisar de um emprego extra para reforçar a renda familiar e a maioria tem renda individual mensal acima de R\$2000,00.

Os respondentes discordam que os órgãos gestores competentes promovam maior conforto no local de trabalho, visando com que os trabalhadores possam desenvolver melhor e com mais qualidade; Se dividem nas opiniões quanto aos órgãos gestores competentes

promovam maior conforto no local de trabalho, visando com que os trabalhadores possam desenvolver melhor e com mais qualidade. Concordam no que se refere aos treinamentos oferecidos como favorecimento do desenvolvimento profissional, porém em partes praticamente iguais se divergem quanto a questão de uma maior união entre as diversas categorias profissionais e também quanto ao fortalecimento do trabalho em equipe. Discordam quanto ao atendimento aos seus direitos e deveres, com a forma que os órgãos competentes tratam os assuntos, bem como o direito de posicionamento pessoal, por meio de dialogo livre, assim como quanto a existência de um equilíbrio entre vida familiar e trabalho.

No que se refere a melhores condições de segurança e saúde no trabalho, foi possível observar que os respondentes, na maioria, concordam que após a LMP ficou melhor. Esse resultado permite inferir que melhorou a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos TPA. Entretanto, os ensinamentos de Limongi-França (2004) ressaltam que é necessário compreender que a qualidade de vida não se limita apenas ao posto de trabalho, mas também a outros fatores tais como: físico, psicológico, nível de independência, relações interpessoal, meio ambiente e, aspectos espirituais, os quais buscam avaliar a percepção do individuo e, de sua posição no contexto em que interage. Todavia, o mais próximo da QVT, em termos de gestão pelo órgão gestor, aqui no caso, o OGMO, se dá nos parâmetros da Norma Regulamentadora - NR29 que trata da Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.

Quanto a facilidade de integração dos TPA com as diversas categorias profissionais, a maioria discorda dessa situação. Figueiredo (1999) reforça que operações e negócios bem sucedidos em mercados nacionais e globalizados pedem uma força de trabalho que falem a língua local, que entenda as tradições culturais e as regras de comportamento, com a finalidade de melhor interagir com clientes internos e externos ou mesmos com os parceiros.

Sobre a facilidade de integração dos TPA com os órgãos competentes, mais da metade discordam. Porém, há que se levar em consideração que também, pouco menos da metade concordam. Esse evento remete à reflexão de que antes da LMP, os trabalhadores avulsos no porto tinham forte influência dos sindicatos, estes criaram resistências na implantação da lei de modernização dos portos, talvez por desconhecerem os adventos propiciados por ela.

Sobre a LMP favorecer melhorias em geral para os trabalhadores avulsos, um pouco mais da metade discorda desta condição. Entretanto, há que se destacar que uma pequena minoria (7,2%), como ocorreu nos resultados já apresentados, deixou de responder. Possivelmente esta minoria está representada por aqueles respondentes que iniciaram suas atividades no porto a partir do ano 2000.

Por meio de seus resultados foi possível identificar que a maior parte dos respondentes concorda em afirmar que a maior preocupação da LMP foi somente avançar em tecnologia. Assim, direcionando os impactos da LMP para os avanços tecnológicos, Beck (1999) enfatiza que estes provocaram mudanças profundas nos cenários do mundo, nas esferas sociais, econômicas, industriais e política, bem como na vida das pessoas. Porém, em relação ao trabalho, elas são responsáveis por mudanças profundas que vêm ocorrendo na estrutura e nas características do porto, o que demanda um novo trabalhador, do qual são exigidas novas qualificações, que envolvem diferentes conhecimentos, habilidades, características psicológicas, socioculturais e físicas, muitas vezes antagônicas, àquelas até então demandadas.

Finalmente, os resultados obtidos sobre a LMP causar algum tipo de sofrimento aos TPA, em função das muitas mudanças ocorridas, para a grande maioria houve consenso de concordância.

Na atualidade, orientando-se pelos ensinamentos de Limongi-França (2004), a qualidade de vida no trabalho (QVT) é elemento integrante dos processos de mudanças, as quais envolvem as relações de trabalho, visto que as demandas de qualidade de vida não ocorrem de forma aleatória e sim por pressupor necessidades.

## **7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

A abordagem no contexto das transformações no segmento portuário brasileiro, com a finalidade de analisar qual foi a influencia da Lei de Modernização dos Portos na Qualidade de Vida dos Trabalhadores Portuários Avulsos, no Porto de Santos/SP teve como embasamento em sua pesquisa empírica, utilizando o modelo estudado por Richard Walton, centrado nas oito dimensões que mais afetam a qualidade de vida. Assim, a pesquisa buscou investigar a percepção dos Trabalhadores Portuários Avulsos, sobre sua qualidade de vida após a LMP.

Os resultados obtidos permitiram constatar que a Lei de Modernização de Portos dividiu a opinião dos trabalhadores avulsos do Porto de Santos/SP. Foi possível também, num contexto maior, observar que a influencia da LMP na qualidade de vida dos trabalhadores portuários avulsos ocorreu de maneira insatisfatória, apesar de dividir as opiniões dos respondentes. Os TPA concordam em maioria, que a LMP não trouxe melhorias de uma forma geral; remuneração não é justa e adequada; não permite dedicação de maior tempo junto à família nos momentos de lazer; os TPA não conseguem visualizar crescimento profissional.

Portanto, com base nesses resultados recomendam-se aos órgãos gestores competentes que busquem melhorias na forma de remunerar os trabalhadores; Estudem a possibilidade de conceder aos profissionais benefícios tais como: assistência médica, odontológica; Continuar primando pela segurança e saúde do trabalhador; Promover uma maior integração entre os diversos profissionais e trabalho em equipe.

Apesar do OGMO não possibilitar vínculo empregatício com os TPA, o mesmo é considerado um dos principais órgãos gestores competentes e, sendo assim, os trabalhadores envolvidos depositam nesse órgão gestor suas expectativas profissionais e pessoais, presentes e futuras.

## 8 REFERENCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida F. de; JUNQUEIRA, Luciano Antonio P., FREDDO, Antonio Carlos de M.. O sindicato dos Estivadores do Porto de Santos e o processo de modernização portuária. **REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**. v.40, nº 6. Rio de Janeiro, nov./dez.2006.

AKABANE, Getúlio K.; GONÇALVES, Marilson A.; SILVA, Thames R. A importância do modelo de autoridade portuária como opção no planejamento logístico: uma pesquisa exploratória. In: VIEIRA, Guilherme B. B. e SANTOS, Carlos H. S. **Logística e gestão portuária: uma visão ibero-americana**. Caixas do Sul: Educs, 2008.

AQUINO, Sérgio. Quando as leis afetam a competitividade. In: CUNHA, Ícaro (org). **Portos no ambiente costeiro**. Santos/SP: Leopoldianum, 2004.

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

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

CONSELHO DE AUTORIDADE PORTUÁRIA – CAP. **Resolução CAP/9, de 21 de outubro de 2008**. Disponível no site [www.ogmo-santos.com.br](http://www.ogmo-santos.com.br). Acesso em 15/07/2009.

DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octaviano, RESENDE, Paulo-Edgar A. (org's). **Desafios da globalização**. 2. Ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 1997.

FLEURY, Maria Tereza L. (coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora gente, 2002.

GONÇALVES, Alcindo e Nunes, Luiz Antonio de Paula. **O grande porto: a modernização no Porto de Santos**. Santos/SP: Realejo Edições, 2008.

JOÃO, Belmiro do N. Gestão do conhecimento e desenvolvimento regional: cluster marítimo-portuário e redes de cooperação na microrregião de Santos. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio P. (org.). **Desafios da modernização portuária**. São Paulo: Aduaneiras, 2002.

JUNQUEIRA, Luciano Antonio P. e GOMES, João Carlos. Trabalho avulso: modernização e relações de trabalho no porto de Santos. IN: FREDDO, Antonio Carlos e CUNHA, Icaro A. da (org's). **Gestão de negócios**. Santos/SP: Leopoldianum, 2008.

\_\_\_\_\_. (org.). **Desafios da modernização portuária**. São Paulo: Aduaneiras, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de doutorado.

MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MOLLER, Claus. **O lado humano da qualidade**: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas. 12. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

NÓBREGA, Mailson da. O Brasil em transformação. São Paulo: Gente, 2000.

NR 29 – Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho portuário. In: MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Carlos Tavares de. **Modernização dos portos**. São Paulo: Aduaneiras, 2000b.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández, LUCIO, Pilar B.. **Metodologia da pesquisa**. 3. ed.. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS NETO, Arnaldo B. e VENTILARI, Paulo Sérgio X.. **O trabalho portuário e a modernização dos portos**. 7. reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.