

**EFEITOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO DE PORTOS NA  
UTILIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADE E  
CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES  
PORTUÁRIOS AVULSOS: Um estudo no Porto de Santos**

**MARIA CRISTINA PEREIRA MATOS**

USP - Universidade de São Paulo

cris\_matos@uol.com.br

## **Introdução**

No decorrer do período compreendido entre 1990-1992, o Brasil se inseriu com mais presença no processo da economia globalizada, em função da política de abertura de mercados. A partir desse posicionamento das políticas governamentais, percebeu-se a necessidade de modernização dos vários segmentos que suportavam logisticamente a economia brasileira e, conseqüentemente, os portos se colocaram como alvo prioritário dessa necessidade. Em decorrência, no ano de 1993 é promulgada a Lei nº 8.630, conhecida como Lei de Modernização dos Portos (LMP), indicando a preocupação voltada a atender as necessidades impostas pelos efeitos do processo da globalização.

A proposta de modernizar os portos não foi resultado apenas de uma sensibilidade brasileira, mas ocorreu na maioria dos países que foram impactados com as mudanças decorrentes do processo de internacionalização da economia e do comércio.

Nesse contexto, a gestão portuária se viu diante da emergente necessidade de geração do conhecimento, se apresentando de maneira prioritária a criação e a implantação de processos que gerem, armazenem, gerenciem e disseminem o conhecimento. Por conseguinte, o Porto de Santos não fugiu à regra, pois os efeitos da globalização e a necessidade de se buscar novos conhecimentos foram e ainda são os principais protagonistas no processo da modernização portuária. Como a busca e a acumulação de conhecimento se dá pelas pessoas nas organizações, constatou-se que o capital humano passava a agregar valor aos negócios.

Nas últimas décadas do século XX, o delineamento de um cenário transformado exigiu 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. O homem e sua inteligência a serviço do capital.

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Frente a essa contextualização, que justifica o interesse pelo tema proposto, alguns questionamentos foram se definindo aos interesses da pesquisa: A LMP foi benéfica aos TPA? Como esses trabalhadores visualizam oportunidade de crescimento profissional? Há impactos – positivos ou não – no desenvolvimento e futuro profissional dos TPA? Qual é o grau de satisfação quanto à boa utilização do potencial profissional desses trabalhadores?

Assim, os questionamentos definiram o que configura e define o problema da pesquisa: qual a percepção dos TPA do Porto de Santos, quanto à utilização, desenvolvimento de sua capacidade e crescimento profissional?

No presente estudo, portanto, o problema central gestou o objetivo geral que buscou analisar como os Trabalhadores Portuários Avulsos percebem e registram os efeitos (ou não) em sua perspectiva de vida profissional, a partir da LMP.

Já os objetivos específicos pretenderam identificar e traçar o perfil profissional dos Trabalhadores Portuários Avulsos do Porto de Santos, enfocando principalmente: o tempo de experiência profissional, ou seja, de permanência em atividades avulsas no Porto de Santos; o perfil de sua condição familiar e, por fim, fornecer subsídios para aprofundamento de estudos futuros que busquem compreender a correlação entre a LMP e os reais interesses pessoais e profissionais dessa categoria de trabalhadores.

## **Revisão Bibliográfica**

Diante dessas considerações, um procedimento que se fez imprescindível foi o da pesquisa bibliográfica, cujo teor faz a fundamentação teórica de todo trabalho acadêmico. Em

atenção a essa exigência, alguns eixos teóricos foram se impondo às propostas do que se pretendia estudar. Tais eixos foram: globalização e Consenso de Washington, como cenário geopolítico onde se insere a temática em estudo. Complementando esse quadro teórico, impuseram-se temas como a própria LMP e, um desvelar do conceito de gestão do conhecimento e capacitação profissional no segmento portuário.

## **Globalização**

O conceito de globalização surgiu em meados da década de 1980, vindo a substituir os conceitos de 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.

Na avaliação de Silva (2004), há historiadores que referem ter sido a expansão ultramarina europeia dos séculos XV e XVI o primeiro movimento mercantilista que já configurou um processo de globalização.

O final do século XX assiste a um salto marcante desse processo, com a redemocratização de países do leste europeu, especialmente Alemanha e União Soviética, fato histórico que dá um novo impulso aos ideais capitalistas com a integração desses países.

As propostas liberais dos séculos XVII, XVIII e XIX, ancoradas em Locke e Smith\* foram retomadas com uma nova roupagem, agora – 1989 – denominada neoliberalismo e consolidada no encontro que passou à história com o nome de Consenso de Washington.

Quando essas propostas foram aceitas pelo Congresso norte-americano, acabaram se tornando modelos para o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial a serem aplicados não apenas à América Latina, mas para todo o planeta.

Entregava-se o funcionamento da economia às leis do mercado, pois a presença estatal pode inibir os investimentos privados e frear o desenvolvimento. Assim, algumas de suas propostas são: a) abertura da economia por meio da liberalização financeira e comercial e da eliminação de barreiras aos investimentos estrangeiros; b) amplas privatizações; c) redução de subsídios e gastos sociais por parte dos governos (o chamado Estado Mínimo); d) desregulamentação do mercado de trabalho, permitindo novas formas de contratação que possam reduzir o custo das empresas (terceirização e outras).

## **O Brasil e a globalização**

É possível avaliar os esforços do Brasil e de seus governos para se inserir e se fortalecer nas regras do jogo capitalista globalizado. Até meados da década de 1980 e início dos anos 1990, a inflação brasileira chegava a 80% ao mês, havia déficit público, escassez de financiamento para a atividade produtiva e para a ampliação da infra estrutura, configurando um quadro econômico altamente comprometido, inclusive com altos índices de penalização para a sociedade.

A partir de meados da década de 1990, portanto, o Brasil passa a adotar os ideais neoliberais vigentes, abrindo seu mercado interno, criando liberdade para a importação de

---

\* John Locke (1632-1704), filósofo inglês, descendente de família de comerciantes – além da teoria do conhecimento, criador das ideias liberais que irão dar sustentáculo ao estado moderno (burguês). O Liberalismo tem como seu principal teórico Adam Smith, filósofo e economista escocês (1723/1790). Sua obra – **Ensaio sobre a natureza e a causa da riqueza das nações: jogo livre da oferta e da procura** – constitui um dos arcabouços de solidificação do capitalismo no mundo moderno e contemporâneo.

mercadorias e de investimentos externos, derrubando barreiras protecionistas, na perspectiva de retomar seu desenvolvimento econômico.

Países como Índia e China optaram por uma inserção mais gradativa nas novas regras do jogo econômico internacional, protegendo-se em setores estratégicos e evitando que, como no Brasil, muitas empresas nacionais falissem ou fossem vendidas por não suportar a concorrência das multinacionais.

Há empresas nacionais com participação em investimentos externos, fazendo-se presentes em outros países. Araújo Jr (2006) registra que a participação do Brasil no comércio mundial continuava, então, sendo reduzida e representando cerca de 1% das transações que ocorriam no mundo. As exportações brasileiras se concentram em café, açúcar, minério de ferro e outros produtos de baixo valor comercial. Por outro lado, o Brasil importa bens de consumo que implicam em alta tecnologia e que, portanto possuem valor elevado.

É possível inferir, pois, que a globalização é um processo que trata de forma diferente, diferentes nações e diferentes economias globais. Os países hegemônicos, o chamado G8, são responsáveis por 56% da produção mundial de riquezas. Todos os outros países produzem os restantes 44%, mas é neles que vivem 85% da população mundial.

Poder-se-ia afirmar que a globalização é um movimento ambíguo, na exata medida em que significa ganhos e perdas.

Como ganhos, podem ser assinalados o combate à fome, a preocupação com o meio ambiente, a internacionalização da comunicação e do estreitamento dos laços humanos pela internet, a disseminação de preceitos éticos, respeito às diferenças e extermínio de toda sorte de preconceitos.

Como perdas podem ser apontadas: achatamento dos salários, aumento do desemprego, desregulamentação do trabalho, concentração das riquezas, globalização das diferenças, aviltamento das condições de vida, quando cerca de três milhões de pessoas vivem com menos de três dólares/dia.

### **Os efeitos globais e a questão dos portos brasileiros**

Os efeitos advindos da globalização, resultantes da abertura de mercados, intensificaram os processos de importações e exportações, nascendo, então, a necessidade premente de modernizar o sistema portuário brasileiro.

Na concepção de Oliveira (2000), a questão de modernizar os portos brasileiros corresponde a colocá-los em termos operacionais em nível dos países mais adiantados, visto que existe grande diferença, por exemplo, entre o porto de Santos e outros portos estrangeiros. Não reconhecer ou ignorar a necessidade dessa modernização é deixar de lado as condições de sobrevivência das organizações, dos indivíduos e do país, uma vez que se trata de reduzir custos, aprimorar serviços e apresentar alto índice de qualidade nos mesmos.

Freddo (in: JUNQUEIRA, 2002) destaca que no município de Santos havia o principal porto brasileiro, mas estatizado, cujos serviços se encontravam sob monopólio sindical, fato esse que inibia completamente investimentos privados de qualquer origem. Dada essa influência dos sindicatos, foram estabelecidas resistências à implantação de uma lei que visasse à modernização dos portos. Acredita-se que essa postura poderia ser resultante até mesmo de um desconhecimento maior quanto aos benefícios que uma legislação pertinente poderia oferecer a todos.

Nesse contexto, Vidal (in: JUNQUEIRA, 2002) salienta que, na cidade de Santos, onde eram maiores as resistências, o processo de modernização da atividade portuária se deu em ritmo lento, causando um evidente prejuízo para os usuários e para a própria cidade.

Akabane *et all* (2008) defendem que a expansão portuária oportuniza a viabilização de pelo menos dois objetivos: crescimento econômico e desenvolvimento de empregos ligados às

atividades portuárias. Porém, os autores observam que a garantia do passado sobre os benefícios econômicos e dos empregos gerados por um porto, já não condizem com a realidade e a necessidade atual, sendo percebidos de forma completamente diferente.

Essa observação dos autores se dá pela divergência de compromissos e ideologias, manifestada, principalmente, através do Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos, uma vez que, conforme esclarece Aguiar (in: Junqueira, 2002), o poder mudou de mãos, ou seja, foi transferido para o recém-criado Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO) \*.

Reforçando as observações de Akabane *et all* e os esclarecimentos de Aguiar, Freddo (in: JUNQUEIRA, 2002) ressaltam que no processo de modernização dos portos, a entrada do OGMO, mesmo em um cenário de conflito, criou um momento histórico, passando ele a substituir, de forma integral, os sindicatos dos portuários no que se refere à elaboração das escalas de serviços.

É possível refletir, pois, que a resistência dos sindicatos de trabalhadores portuários a respeito da modernização não se dá apenas por uma questão econômica ou técnica, mas em razão de uma cultura vivenciada desde muito tempo. O segmento portuário possui valores, ideais e características próprias. Logo, é compreensível quando Junqueira e Gomes (2008) sinalizam que se faz necessária uma pesquisa mais profunda sobre a cultura dos trabalhadores e das organizações portuárias, ao se pensar em processos de mudança e de modernização.

### **A globalização e a Lei de Modernização dos Portos no Porto de Santos**

As novas demandas decorrentes do processo de globalização das economias mundiais exigiram, pois, a implantação da Lei nº 8.630/93 que trata da modernização dos portos, sendo 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 também em um amplo conjunto de mudanças de conceitos, percepções e comportamentos, 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. Assim, com a LMP, o novo porto foi dotado de tecnologias inovadoras, novos modelos de administração, visando a fazer frente às exigências de adaptação ao mundo globalizado, passando a ser chamado de porto organizado.

Nas observações de Vidal (in: SORDI; CUNHA, 2006), apesar da transformação radical imposta ao setor portuário, começando por sua desarticulação, a Lei, de per se, não foi capaz, o suficiente para romper com práticas de antigos modelos de gestão, o que redundou em um entendimento limitado sobre a nova gestão de um novo porto.

Ainda para Vidal, essa compreensão inadequada está atrelada ora à redução de oferta de emprego direto ou indireto ora à redução da jornada de trabalho da mão-de-obra avulsa ora à em crise institucional, especificamente no que se refere às novas funções atribuídas à Companhia Docas\* ou mesmo ao enfraquecimento dos sindicatos das categorias de trabalhadores portuários.

---

\* O OGMO – Órgão Gestor de Mão-de-Obra – foi criado pela Lei nº 9719 promulgada em 1998. Como se depreende, essa Lei veio complementar a LMP, trazendo uma nova dinâmica às relações trabalhistas nas unidades portuárias do país e, conseqüentemente, no Porto de Santos.

\* Em 1980, com o término do período legal de concessão da exploração do porto pela Companhia Docas de Santos, o Governo Federal criou a Companhia Docas do Estado de S. Paulo-(Codesp), empresa de economia mista, de capital majoritário da União.

Durante a implantação da lei de modernização foram apresentadas duas deficiências: a existência de equipamentos obsoletos e o desacordo de um sistema operacional monopolizado, já que as mesmas 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, criando assim um monopólio de mão-de-obra, aumentando os custos para o armador, comprador ou despachante aduaneiro, uma vez que, onde se faziam necessários doze estivadores para um determinado serviço, o sindicato mandava pelo menos quarenta trabalhadores.

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.

A Lei 9719/98, mediante o OGMO, estipulou aos operadores do porto organizado as principais atribuições, a saber: 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.

Cabe ao OGMO o controle sobre os Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA) devidamente registrados e também os simplesmente cadastrados. Quando o OGMO é acionado pelas empresas operadoras do porto para fornecer mão-de-obra, encaminhará os TPA do grupo de registrados. Se estes forem em quantidade insuficiente, então, o órgão gestor convocará os TPA na condição de cadastrado.

Convém esclarecer que trabalhadores na condição de registrado são aqueles que têm prioridade na escalação pelos órgãos competentes para os trabalhos. Esse tipo de condição é muito almejado pelos demais trabalhadores catalogados como cadastrados, uma vez que garante jornada de trabalho com maior frequência, como apontado.

### **Os impactos da Lei de Modernização dos Portos sobre os Trabalhadores Portuários Avulsos no Porto de Santos (TPA).**

Na concepção de Aguiar (2006) e de Junqueira (2002), a modernização portuária trouxe riscos, contradições e abandono de tradições unidimensionais, impondo mudanças de paradigma de pensamento e o encontro com uma inusitada complexidade. Essa modernização remete sua importância ao cenário de um Brasil que busca a sua inserção na economia globalizada, como já referido anteriormente.

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. Enfatiza, também, que a criação da tecnologia robótica, por exemplo, permite rapidez, qualidade e exatidão, trazendo contribuições relevantes aos vários setores da atividade produtiva, dentre eles o setor portuário.

Por conseguinte, em relação ao trabalho, esses avanços 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 (1999), Santos Neto e Ventilari (2009) afirmam que a revolução técnico-científica nos maiores e mais avançados portos do mundo, transformou e converteu, em sua maioria, os trabalhadores simplesmente braçais em operadores de máquinas. 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, simplesmente obsoleta, a força do braço humano, outrora símbolo do trabalhador portuário, além de impor uma significativa redução da demanda por mão-de-obra.

Nessa vertente, Figueiredo (1999) enfatiza que operações e negócios bem sucedidos em mercados nacionais e globalizados pedem uma força de trabalho diferenciada que fale 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.

Essa ênfase do autor permite a reflexão de que a inserção no processo de modernização com o intuito de internacionalizar do Porto de Santos gerou a necessidade de maior e melhor comunicação interna e externa, fato este que envolve diretamente a questão da qualificação e da capacitação de todos os profissionais portuários.

Mesmo sendo considerado um dos mais importantes portos 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), o fato de o Porto de Santos apresentar perfil e características de um porto organizado, remete à reflexão de quão complexa se torna a tarefa de 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.

Portanto, essa complexidade se reporta, inevitavelmente, aos TPA, enfoque deste estudo, trazendo a eles exigências singulares como será visto a seguir.

### **Gestão do Conhecimento e Capacitação Profissional no Segmento Portuário**

A era da globalização trouxe em seu bojo, como já apontado, a necessidade de um aperfeiçoamento de talentos. A ampliação da aldeia global, os avanços tecnológicos, o crescimento de grande parte das economias mundiais têm sido fatores que induzem os seres humanos a um aperfeiçoamento intelectual, reconhecendo que o mercado se abre aos cérebros mais completos e desenvolvidos. Há uma necessidade premente de lapidar as ações profissionais, caminhando-se na direção de sua excelência, sempre com “rigor e originalidade, chaves para conquistar terreno na era da globalização” (MARGARIDO, 2007).

Fleury (2002) aponta que essa gestão do conhecimento requer a criação de novos modelos organizacionais no que tange a estruturas, processos e sistemas gerenciais. Por outro lado, implica em uma nova visão quanto ao papel da capacidade intelectual de cada funcionário e de uma efetiva liderança, dispostos todos a enfrentar ativamente as barreiras existentes no processo de transformação.

O processo de modernização dos portos estabeleceu um forte impasse de conflito entre o OGMO e seus trabalhadores no que se refere à capacitação profissional. O OGMO tem como proposta convocar os trabalhadores para cursos de capacitação, mas não tem sucesso nas frequências dos cursos. Se essas pessoas freqüentarem os cursos propostos, a remuneração mensal de serviços diminui e isto implicará em comprometer o orçamento. Em suma, quando trabalhadores participam de treinamentos, não trabalham e, se não trabalham, não ganham.

Em função da necessidade de capacitar os trabalhadores avulsos, o Conselho de Autoridade Portuário (CAP), que atua como um foro de interesses nos assuntos portuários, baixou a Resolução CAP/9 de 21/10/2008, recomendando ao OGMO-Santos que “futuramente somente escale trabalhadores que tenham participado de treinamentos de procedimentos operacionais padronizados”. Assim, é possível inferir que esta determinação, por si só, se comporta como geradora de conflitos entre trabalhadores, gestores e CAP.

Não deve ter sido uma tarefa fácil ao OGMO resolver os problemas relacionados à qualificação e à capacitação dos trabalhadores. Embora à época da CAP/9 houvesse uma insuficiência de estudos sobre o perfil do trabalhador avulso, estudos recentes realizados em forma de dissertações de mestrado ou trabalho de conclusão de curso na região, apontam que o OGMO ainda encontra muitos obstáculos para treinar e capacitar sua mão-de-obra. Trabalhadores não abrem mão para perder uma hora de trabalho, ao ficar dentro de uma sala de aula. Assim sendo, é possível reafirmar a reflexão de que essa resistência acontece porque, ao que é permitido inferir, os trabalhadores deixam de receber salários mais significativos, vez que sua remuneração advém do volume de horas trabalhadas.

Pastore (2001) analisou que, no início da virada do milênio, já estava sinalizado que o Brasil assistiria a um aumento da demanda por profissionais qualificados, polivalentes e multifuncionais, sendo este um fenômeno visível para as novas regras da economia globalizada, que conta com protagonistas cada vez mais preparados para um desempenho competitivo.

Pastore ainda reforça que no mundo globalizado não haverá oportunidades crescentes para os indivíduos que não se prepararem de forma necessária e muito menos para que falhas ou lacunas deixem de ser preenchidas pelas políticas educacionais.

Seria este um caminho a ser seguido pelo porto de Santos, dentro do contexto da Lei de Modernização dos Portos, ou seja, excluir indivíduos sem qualificação?

Estaria formado um círculo vicioso em que a não qualificação profissional redundaria em menos oportunidades de trabalho e, por corolário, em menor renda e em perda de qualidade de vida? Como equacionar o desenovelar deste sutil cordel imbricado de diferentes situações conexas?

## **Metodologia**

Este estudo procurou verificar a correlação existente entre três variáveis postas pelo estudo, a saber: situações pessoais e sociais concretas, como é o caso do trabalhador portuário avulso, a lei que aborda a modernização dos portos brasileiros e os efeitos que permeiam essa relação e que são oferecidas aos portuários sujeitos da pesquisa.

Além da fundamentação teórica, o objetivo do estudo determinou como necessária a pesquisa de campo que não apenas se detém na observação empírica do problema, mas adentra, mediante procedimentos metodológicos, uma realidade “coisificada”, pretendendo compreender como os sujeitos vivem e sentem a realidade em foco. No dizer de Durkheim (1977), “a primeira regra e a mais fundamental é considerarmos os fatos sociais como coisa”.

O presente trabalho optou por pesquisa de caráter descritivo e exploratório, na perspectiva de produzir algum conhecimento sobre o fato em estudo, usando de abordagem qualitativa e empregando como procedimento investigativo, além da pesquisa bibliográfica (fundamentação teórica do estudo), a pesquisa de campo.

Esleu-se como *locus* da pesquisa, o Porto de Santos, pelo fato de ser este um dos mais importantes portos da América Latina, atingindo recordes na área de exportação desde 2006, implicando em uma carga intensa de atividades (JUNQUEIRA, 2002).

Na abordagem qualitativa, os dados não são tratados com recursos da ciência da estatística, mas apenas como discurso e/ou verbalização, cujas recorrências se constituem em



categorias de análise. “Com relação à abordagem qualitativa [...] difere da quantitativa pelo fato de não empregar dados estatísticos como centro do processo de análise de um problema” (OLIVEIRA, 199, p. 116).

Além da abordagem qualitativa, este estudo se posicionou em caráter descritivo e exploratório, uma vez que não há registro de trabalhos que se dedicam a abordar o mesmo problema da pesquisa. “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 66).

Pelo seu caráter exploratório, não foram construídas hipóteses, mas, a partir de um problema de pesquisa – qual a percepção dos TPA do Porto de Santos, quanto à utilização, desenvolvimento de sua capacidade e crescimento profissional? – buscou-se caminhar no sentido de trazer informações que, por sua vez, poderão se constituir em hipóteses para novos estudos que se dediquem à mesma temática ou ao mesmo objeto. “O estudo exploratório [...] é, normalmente, o passo inicial no processo de pesquisa pela experiência e um auxílio que traz formulações de hipóteses significativas para posteriores pesquisas” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 69).

Finalmente, usando como procedimento metodológico a pesquisa de campo direcionada aos TPA, definiu-se como instrumento de coleta de dados um questionário construído em doze blocos, dos quais – os blocos 3 a 10 – se fundamentaram nas oito dimensões definidas nos estudos de Richard Walton (1973), um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de qualidade de vida no trabalho.

Vale ressaltar que a pesquisa de campo é aquela que se realiza em um contexto natural, sem nenhuma alteração imposta pelo pesquisador. Em geral busca “avaliar a eficácia de um conjunto de processos” (FACHIN, 2006, p. 119), no caso a contribuição da LMP para a utilização, desenvolvimento de sua capacidade e oportunidade de crescimento profissional dos TPA.

Gil (2002, p. 134) ainda se reporta à importância da pesquisa de campo ao registrar que “um estudo de campo pode ser considerado como válido quando se mostrar capaz de levantar novas questões ou hipóteses a serem consideradas em estudos futuros.”

A construção do questionário, como já referido, ocorreu com base na escala de Walton (1973), fundamentando-se em oito critérios: 1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de segurança e saúde no trabalho; 3) Utilização e desenvolvimento de capacidade; 4) Oportunidade de crescimento e segurança; 5) Integração social na organização; 6) Garantias constitucionais (cidadania); 7) Trabalho e espaço total de vida; 8) Relevância social da vida no trabalho.

Reitera-se que o instrumento foi direcionado aos trabalhadores portuários avulsos do Porto de Santos/SP, na expectativa de identificar a percepção dos TPA do Porto de Santos, quanto à utilização, desenvolvimento de sua capacidade e crescimento profissional. Sendo assim, foram analisados neste estudo somente as dimensões 3 e 4 que referem-se exatamente à utilização e desenvolvimento da capacidade profissional e à oportunidade de crescimento profissional respectivamente.

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*), tais trabalhadores são: 2.274 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 esclarecem Sampieri, Collado e Lucio (2006).

Para definir a amostra final, os passos se iniciaram com a determinação aleatória de uma amostra calculada em 4% do universo, totalizando cerca de 600 trabalhadores. Ao

receber o material coletado, determinou-se, face às impropriedades desse material, pelo descarte de cem questionários, o que permitiu um estudo realizado a partir do aproveitamento das respostas de 500 trabalhadores.

Além das oito dimensões dos estudos de Walton, o questionário foi adaptado e ampliado em mais quatro blocos, os quais buscaram conhecer e identificar também outros componentes de interesse do estudo, como: perfil básico dos respondentes; percepção quanto a sua qualidade de vida, a partir da LMP; percepção sobre os impactos da LMP em sua vida pessoal e profissional, dentre outros. O instrumento se baseou em 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 solicitados a participar da pesquisa, na maioria das vezes em horários alternados destinados à escalação dos turnos de trabalhos, sendo abordados aleatoriamente, durante os meses de abril e maio de 2011. A partir dos resultados obtidos foi possível a síntese e a discussão em torno das oito dimensões estudadas por Walton, bem como das questões propostas pela pesquisadora.

O tratamento dado aos resultados encontrados se baseou na análise de conteúdo, técnica em que há uma codificação de respostas pela recorrência das mesmas, que são denominadas como “questões substantivas do estudo” (ROESCH, 2006, p. 170).

### **Análise dos resultados**

Neste momento, passa-se a apresentar a incidência de resultados, trabalhando-se com os maiores e os menores percentuais de respostas, na perspectiva de configurar os elementos qualitativos, visando à análise de conteúdo, mediante respostas recorrentes.

Assim, pois, o Perfil dos Respondentes - apresenta as seguintes formulações: 43,6% desses trabalhadores estão vinculados ao Sindicato dos Estivadores. Quanto ao Sindicato dos Consertadores, traz o menor resultado de filiações – 2,6%. Este resultado é compreensível, pois, de acordo com Gonçalves e Nunes (2008), a estiva tem o sindicato que agrega o maior número de associados.

O gênero, por totalidade, é masculino, uma vez que ainda não há dados oficiais sobre mulheres neste tipo de atividade. Por outro lado, não há menores de idade neste segmento profissional, no qual 45,2% dos trabalhadores têm de 34 a 45 anos de idade, havendo um percentual de 3% de indivíduos com mais de 60 anos.

No que diz respeito à escolaridade, os resultados apontam que 29,4% desses trabalhadores têm o ensino médio completo para 2,4% que cursavam, naquele momento, o ensino superior. É preciso registrar que 10% dos sujeitos devem ser considerados analfabetos funcionais, dado que não têm o ensino fundamental.

São membros de famílias estáveis com poucos filhos (1 ou 2), em sua maioria maiores de idade que não precisam colaborar com o orçamento doméstico; há, no entanto, a colaboração das mulheres esposas na composição do orçamento. A renda familiar desses trabalhadores se ampara em salários que estão acima de R\$ 1.500,00.

Assim, ao pretender traçar um perfil dos trabalhadores portuários avulsos do Porto de Santos, constituintes da amostra deste estudo, os resultados encontrados permitem dizer que são: homens, em faixa etária prevalente entre 34 e 45 anos, com ensino médio completo, ainda que perpassem as várias etapas da escolaridade – do analfabetismo funcional ao curso superior em andamento.

Quanto ao tempo de inserção nos trabalhos portuários, 47,4% declararam estar vinculados desde 1990; 2,8% acusam terem se vinculado ao Porto anteriormente à década de 1970. Essa massa de trabalhadores a partir de 1990 aparece no momento em que o Brasil

começava a sentir os impactos mais fortes do processo de globalização e, também, assistia à implantação da LMP. Esse vínculo se dá como trabalhador registrado (63%) e como trabalhador cadastrado (37%).

São trabalhadores que se fazem presentes no Porto de Santos desde a década de 1970, com maior presença a partir de 1990, tendo vínculo funcional como registrado ou como cadastrado, junto ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) na cidade de Santos/SP.

Em suas dimensões 3 e 4, objeto de análise do presente estudo, o instrumento se dedicou a trabalhar especificamente com a classificação e os Critérios de Walton, em termos da relação estabelecida pelos trabalhadores entre a realidade de seu cotidiano laboral e o advento da LMP. Para essas dimensões, deliberou-se por uma unificação das alternativas em dois posicionamentos: concordância ou discordância, abandonando-se uma análise que se preocupasse com parcialidade ou totalidade dessas opções.

**Quadro 1 – Síntese gráfica das respostas às questões segundo critérios de Walton**

<b>Crítérios</b>	<b>Concordância %</b>	<b>Discordância %</b>
<b>Dimensão 3 utilização e desenvolvimento de capacidade – crescimento profissional</b>		
a) investimentos em desenvolvimento profissional	57,2	42,8
b) boa utilização do potencial profissional	52,4	47,6
<b>Dimensão 4 Oportunidades de crescimento e segurança</b>		
a) os treinamentos favorecem o crescimento profissional	50,4	49,6
b) essas oportunidades oferecem maior segurança em relação ao futuro profissional	56,0	44,0
	48,0	52,0

A partir dos resultados dispostos no quadro 1 acima, é possível afirmar que os TPA reconhecem que houve investimentos em capacitação, visando ao crescimento e ao desenvolvimento profissional, com boa utilização dos potenciais inerentes aos trabalhadores.

Reconhecem também que os treinamentos favorecem o crescimento profissional e a segurança no trabalho, embora não signifiquem maior segurança em relação ao futuro.

São profissionais que reconhecem os ganhos para a economia do país, mas que não reconhecem ganhos em oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

Os TPA deste estudo sentem-se apenas pela nova lei, pois acabam necessitando de outras atividades para complementar seus orçamentos e reconhecem que suas vidas estão mais sofridas após a implantação da LMP.

Todavia, indicaram divergências quanto à boa utilização do potencial profissional desses trabalhadores e, principalmente não se sentem seguros sobre o futuro profissional após a LMP.

## **Conclusão**

Os resultados obtidos permitiram constatar que a Lei de Modernização de Portos dividiu a opinião dos trabalhadores avulsos do Porto de Santos/SP.

As análises trabalharam com respostas prevalentes, mas é inegável a constatação de que esses trabalhadores não têm um posicionamento condizente com uma atitude corporativa. Sendo trabalhadores de uma mesma categoria profissional, vivenciando um cotidiano semelhante, em um mesmo ambiente de trabalho, de onde advém essa intensa bipartição de sua visão sobre os fatores e as condições que estão subjacentes à vida de cada um deles?

Esta, talvez, seja a questão mais inquietante dos resultados, podendo sugerir inúmeras hipóteses para outros estudos com tenham esse enfoque, com o mesmo objeto de estudo.

Foi possível, também, num contexto maior, observar que os efeitos da LMP na utilização, desenvolvimento de capacidade e crescimento profissional dos trabalhadores portuários avulsos ocorreu de maneira satisfatória. Ainda que tenha dividido as opiniões dos respondentes, os TPA concordam, em maioria, que a LMP não trouxe melhorias gerais, uma vez que eles, os TPA não conseguem visualizar crescimento profissional.

Finalmente, com base nesses resultados, recomenda-se aos órgãos gestores competentes que busquem, mediante medidas adequadas, oferecer inúmeras e diferenciadas formas de qualificação profissional para esses trabalhadores, na perspectiva de valorizá-los não só como profissionais, mas também como pessoas.

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. Que ele possa fazer jus a essas esperanças.

## REFERÊNCIAS

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.

ARAÚJO JR. Arlinod Maros. **O Brasil em um mundo globalizado**. Disponível em <[www.juliobattisti.com.br/tutoriais/arlindojunior/geografia011.asp](http://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/arlindojunior/geografia011.asp)>, 2006. Acesso em Janeiro/2012.

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

BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena (coord's). **Tempo de convergir: o impacto nas pessoas, organizações e sociedades**. São Paulo: Gente, 2003.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed.. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 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.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Nacional, 1977.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 5. ed.. São Paulo: Atlas, 2006.

FIGUEIREDO, José Carlos. **O ativo humano na era da globalização**. São Paulo: Negócio Editora, 1999.

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

FREDDO, Antonio Carlos. Modernização portuária, poder e violência. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio P. (org.). **Desafios da modernização portuária**. São Paulo: Aduaneiras, 2002.

\_\_\_\_\_. O Brasil hoje: uma visão sociológica. In: **Revista de Administração Portuária**. Rio de Janeiro: FGV, v. 32, n. 3, p. 234-247, maio/jun. 1998.

\_\_\_\_\_, João Carlos e JUNQUEIRA, Luciano Antonio P. Cultura e transformação do trabalho no porto de Santos. **Revista de Administração Pública**. v. 42, nº 6. Rio de Janeiro, nov./dez.2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed.. São Paulo: Atlas, 2002.

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

JUNQUEIRA, Luciano Antonio P.; 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.

MARGARIDO, Aldemira. **Globalização no Brasil**. Disponível em: <<http://artigosnotas.blogspot.com/2007/04/blog-post.html>>. Acesso em 21/01/2012.

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, 2000.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**. Projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. Ed.. São Paulo: Pioneira, 1999.

PASTORE, José. **Trabalho, família e costumes** - leituras em sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

PORTO DE SANTOS. **Retão, santa, fanchonas e safos.** É a linguagem do cais. Disponível em <<http://www.portodesantos.com.br>>. Acesso em 12/11/2010.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed.. São Paulo: Atlas, 2006.

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.

SILVA, Washington Luiz Alves da. **Que é Consenso de Washington?** Disponível em <[www.geomundo.com.br](http://www.geomundo.com.br)>. No ar desde fevereiro de 2004. Acesso em 2012.

SVEIBY, Karl Erik. **A nova riqueza das organizações.** 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VIDAL, Soraia Maria do S. C. Reforma portuária e mudanças institucionais no Porto de Santos: emergência de novos agentes sociais e institucionais. In: SORDI, José Osvaldo de; CUNHA, Ícaro A. (org's). **Organização e gestão de negócios.** Santos: Leopoldianum UNISANTOS, 2006.

\_\_\_\_\_. Santos: porto, cidade e região. IN: JUNQUEIRA, Luciano Antonio P. (org.). **Desafios da modernização portuária.** São Paulo: Aduaneiras, 2002.

WALTON, Richard E. Quality of working life: What is it? **Sloan Management Review**, 15, 1, pp. 11-21, 1973.