

Sistemas Produtivos e Desenvolvimento Profissional: Desafios e Perspectivas

Tecnologia, Multifuncionalidade e Cultura do Trabalho no Porto de Santos.

João Carlos Gomes

Faculdade de Tecnologia de Praia Grande

profjcgomes@gmail.com

Resumo - Este trabalho se insere nos estudos que tratam das mudanças que o mundo do trabalho vem experimentando no contexto da mundialização do capital. O objetivo é analisar as implicações do artigo 57 da lei 8630, conhecida como lei de Modernização dos Portos que trata da introdução da multifuncionalidade nas atividades operacionais portuárias e seus desdobramentos para a vida dos estivadores do porto de Santos. O estudo propõe um diálogo entre cultura portuária e mudança organizacional. Na primeira parte analisa-se a construção das experiências passadas desenvolvidas a partir de um trabalho manual e estável. Na segunda procura-se discutir o conceito de multifuncionalidade no contexto do paradigma tecnológico. Na terceira parte analisam-se as possibilidades e os limites que se apresentam para os estivadores se adequarem às novas demandas colocadas pela multifuncionalidade.

Palavras-chave: Trabalho, Cultura, Organização, Porto.

Abstract - This work forms part of the studies dealing with the changes that the labor market has been experiencing in the capital of globalization context. The goal is to analyze the implications of Article 57 of the 8630 law, known as the Port Modernization Act which deals with the introduction of multi-functionality in port operating activities and its impact on the lives of longshoremen in the port of Santos. The study proposes a dialogue between port culture and organizational change. In the first part analyzes the construction of past experiences developed from a manual and stable work. The second seeks to discuss the concept of multifunctionality in the context of technological paradigm. The third section analyzes the possibilities and limitations that are presented to the longshoremen fit the new demands posed by the multifunctionality.

Keywords: Work, Culture, Organization, Port.

1. Introdução

O tema coloca em relevo uma das questões clássicas da economia política do mercado de trabalho brasileiro, ou seja, os embates entre as forças do lado do trabalho portuario para atingir o objetivo de manutenção do emprego e o avanço da tecnologia e suas novas formas organizativas poupadoras de mão-de-obra tendo como desdobramento os impactos para a sustentabilidade entendida como grau de adaptação e permanência do trabalhador em determinado cargo ou função no mercado de trabalho.

A restauração do emprego na atividade portuária não parece possível uma vez que o seu crescimento se caracteriza pela elevação do investimento crescente em racionalização de base microeletrônica, culminando no “crescimento sem emprego”. Além disso, no Brasil, e em especial no porto de Santos, a parte do crescimento portuario que produz efeito positivo sobre o emprego pouca importância tem dado às políticas para o mercado de trabalho que tratam das qualificações que beneficiariam os trabalhadores que nele permanecem. Tal situação faz emergir o problema da desagregação de características relevantes da vida social culminando em embates que colocam de um lado a luta da força de trabalho avulsa, aqui em destaque os estivadores do porto de Santos, pela permanência do emprego e do outro o Estado e empresários que consideram essas lutas como resistência à modernização.

Em termos mais amplos o tema se insere nos estudos que tratam das mudanças que o mundo do trabalho portuario vem experimentando no contexto da mundialização do capital.

Os embates põem em relevância de um lado, a experiência vivida por esses trabalhadores numa conjuntura secular em que a manutenção do emprego estava assentada na prevalência da base técnica que requeria grandes contingentes de mão-de-obra mediada pela presença do Estado e do outro, novas formas de trabalho mediadas por tecnologias de base eletrônica que dão sustentação aos novos padrões de competitividade, com a conseqüente redução do emprego, tradicional, manual, estável.

Os impasses ocorrem desde 1993, ano da introdução da lei 8630, onde as ações estratégicas adotadas pelas forças modernizadoras (Estado e capital) tanto em nível nacional como local, privilegiam o primado da superioridade da razão técnica e a sua capacidade de conformar a realidade social, tornando “natural” a dependência dos trabalhadores à estrutura totalizante da tecnologia e do mercado.

A partir do enunciado da problemática, cumpre ressaltar dois pontos que parecem compor as justificativas para o trabalho. Em primeiro lugar a existência ameaçadora da eliminação do emprego pressupõe uma nova ordem cultural ainda não ressignificada na cultura constituída. Em segundo lugar as mudanças na formas produtivas portuárias não levam em consideração que a cultura existente, fortemente internalizada na base técnica passada, atuam como resistência ao processo de mudança.

A discussão então resgata a noção de experiência vivida na forma de representações culturais como possibilidade esclarecedora do impasse entre cultura portuária e mudança organizacional com o objetivo de compreender as formas de posicionamento da força de trabalho portuária avulsa diante de um novo paradigma tecnológico e a sustentabilidade no mercado de trabalho portuario.

O objetivo é analisar, pela perspectiva teórica da cultura, as implicações do artigo 57 da lei 8630, conhecida como lei de Modernização dos Portos que trata da introdução da multifuncionalidade, nas atividades operacionais portuárias e seus desdobramentos para a vida dos estivadores do porto de Santos.

O trabalho então se divide em três partes:

Na primeira parte procura-se analisar a construção das experiências passadas desenvolvidas a partir de um trabalho manual e estável orientador da internalização dos valores que a divisão do trabalho de então colocava para os trabalhadores o que conforma suas ações atuais diante das mudanças.

Na segunda procura-se discutir o conceito de multifuncionalidade no contexto do paradigma tecnológico caracterizado, em escala mundial, pelo aumento de um novo proletariado presente nas diversas modalidades de trabalho, particularmente o trabalho multifuncional.

Na terceira parte analisa-se a partir das evidências identificadas as possibilidades e os limites que se apresentam para os estivadores se adequarem às novas demandas colocadas pela multifuncionalidade.

2. Referencial teórico

2.1 Cultura e razão prática

Estudar a cultura portuária como alternativa para se entender os impactos das mudanças na vida dos estivadores do porto de Santos, nos remete a imersão num “modo de ser” onde estão embutidos múltiplos significados e sentidos que são extraídos a partir das suas condições reais de existência. A percepção que esses trabalhadores adquiriram de si próprio e dos objetivos das suas vidas durante o longo processo produtivo que antecede as mudanças foram determinantes para a construção de sua cultura.

Sahlins (2004) considera que a cultura é uma estrutura significativa interposta entre as circunstâncias e os costumes o que deixa explícita a ordem simbólica na atividade material. Nesse sentido o trabalho portuário enquanto atividade material é construtora de símbolos que se desenvolve a partir de outros símbolos que emergem da atividade prática da vida social, política, e econômica, e que constituem a estrutura significativa responsável pela atribuição de sentido a vida que levavam.

Os esquemas culturais são por aí ordenados porque os significados são reavaliados quando realizados na prática, ou seja, a ação prática significativa desenvolvida no cotidiano estabelece novas formas simbólicas. Para Sahlins o significado ou a razão significativa é uma qualidade distintiva do homem não pelo fato dele viver num mundo material, mas porque ao compartilhar com todas as forças que se objetivam materialmente, o faz a partir de esquemas significativos criados por si próprios. A cultura não é expressão das formas de produção, pelo contrario, as formas de produção é que se desdobram em termos da cultura, ou seja, não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado, o que a torna uma variável independente. As estruturas significativas, produto da atividade material, são entendidas como os resultados do conjunto de ações dos agentes interessados, expressando “a realização prática das categorias culturais, em um contexto histórico” (SAHLINS, 1985:15) Essa perspectiva teórica remete à força significativa da experiência secular

dos trabalhadores portuária avulsa caracterizada por um tipo de sociabilidade que inclui o comunitário e o associativo. A noção de comunidade implicando em sentimento de solidariedade que está vinculado a ordem emocional e a noção de associativismo vinculando a união e equilíbrio de interesses racionalmente motivados em relação a valores e resultados. A militância sindical e os embates com o Estado corporativista até os anos 1980 é uma constatação. Dado o tempo em que foi vivida, tem raízes profundas.

Segundo SAHLINS (2004), as pessoas usam as ordens culturais para moldar sua construção e ação no mundo e este, normalmente está sempre em consonância com elas. Quando ocorre uma transformação estrutural as pessoas tendem a reproduzir alguns aspectos da cultura tradicional, pois consideram que elas ainda estão em ação. A consequência de ver o mundo através de sua cultura é a propensão em considerar o seu modo de vida como o mais correto e o mais natural.

A cultura segundo Geertz é composta de estruturas psicológicas por meio das quais os indivíduos ou grupos de indivíduos guiam seu comportamento. Considera também que a cultura de uma sociedade “consiste no que quer que seja que alguém tem que saber ou acreditar a fim de agir de forma aceita pelos membros”. “A cultura não é um poder, algo ao qual podem ser atribuídos os acontecimentos sociais, os comportamentos, as instituições ou processos; ela é um contexto, algo dentro do qual eles podem ser descritos de forma inteligível”. (GEERTZ, 1989:8)

Nesse sentido a mudança que ocorre no porto se desdobra em termos da cultura, ou seja, não é mais a própria mudança, mas incorporada como significado, e, portanto, não é a mudança que faz a cultura, mas sim a cultura é que realiza a mudança.

A cultura - enquanto definidora de todo um modo de vida - tem a qualidade de conformar-se as pressões materiais a partir de significados definidos que nunca são os únicos possíveis, que se multiplicam. Nesse sentido as implicações sociais da atual transformação, não estão inscritas no processo tecnológico nem nas suas demandas por uma nova forma de organização do trabalho, mas nas relações sociais que presidem a utilização de ambas, a forma e significação criada pela transformação são articuladas sob a condição de meios e fins. As categorias culturais são colocadas em jogo e, nesse contexto, só se atualizam através de uma estrutura significativa permeada por ações práticas que contém princípios de reciprocidades que aos moldes da vida vivida no passado não estão inscritas no quadro da atual mudança. O trabalho não era apenas uma atividade fora da esfera da vida social como a família, o lazer, as relações associativas, o trabalho estava inserido nessa totalidade. A cultura como entidade teórica é apresentada sob a forma de uma descrição do ator das concepções (os estivadores do porto) de todas as coisas, desde a truculência, a honra, o controle do trabalho, a chefia o sindicato.

O sindicato enquanto gestor do processo de trabalho¹ (característica secular de sua ação) não significava exclusivamente o provimento do trabalho, o símbolo a ele atribuído expressava sentidos de autonomia, de hierarquia consentida e, sobretudo de

¹ As chefias emergiam de dentro do sindicato: os contramestres, “estivadores chefes” que ganhavam essa condição após três anos de sindicalizado, tempo entendido como suficiente para adquirir a “experiência” que o cargo requeria, representavam a chefia intermediária, eram responsáveis pelo resultado do trabalho do “terno” (grupo de trabalhadores no interior do porão do navio) e mediador entre as autoridades de bordo e o grupo de trabalhadores. A distribuição dos contramestres pelos navios atracados no porto era realizada por um “diretor”, estivador que pelos mesmos critérios adotados para o contramestre, assumia essa função maior. As chefias assim constituídas obedeciam a um sistema de rodízio (a cada 80 dias) controlado pelo número de suas matrículas na Delegacia de Transporte Marítimo (DTM) da Capitania dos Portos. Os contramestres escolhiam na parede, local de encontro para requisição da mão-de-obra, os trabalhadores necessários. A hierarquia que operava o processo era percebida como portadora de uma única identidade: o estivador

pertencimento. Para os estivadores o sindicato era a bandeira simbólica de uma “profissão” que entendiam possuir, um espaço sagrado que devia ser defendido das ameaças externas a ele, um construtor de ordens culturais para moldar a sua construção e ação no mundo, em outras palavras, as garantias da própria vida.

A lei 8630 ao introduzir a figura do operador portuário, empresas privadas que realizam o embarque e o desembarque das cargas, e a criação por elas do Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO) que substitui as atribuições até então realizada pelos sindicatos, abalou os significados de pertencimento que só fazia sentido com o sindicato. Se o Estado e os armadores no passado garantiam a forma social do sindicato enquanto controlador do mercado de trabalho, agora esta forma social se altera com o OGMO, pois enquanto representante do capital, substitui o sindicato nos aspectos primordiais da gestão da força de trabalho avulsa.

A agenda da transformação coloca novas demandas por maior comprometimento com o trabalho, aumento dos ritmos, novas relações de produção em função de novos atores no porto, redução de ganhos, elementos que se apresentam como desestruturadores da sua cultura.

O significado de ser estivador adquiriu sentido não porque se inscrevia somente nas propriedades objetivas do trabalho, mas também nas condições sociais estruturadas pela atividade do ofício, onde o controle sobre o processo de trabalho se objetivou pela estreita ligação do sindicato com o Estado. O sentido da vida que levavam tinha estreita ligação com direitos adquiridos nas lutas que experimentaram. Era a sua própria condição humana, necessária para a existência da sua forma social.

A implementação de um novo paradigma tecnológico e organizacional no porto ao modificar o padrão de distribuição do trabalho e demandar pelo surgimento de um “novo trabalhador portuário” agora com maiores habilidades cognitivas, multifuncional, e participativo, inaugura uma cultura de empresa que se opõe à cultura portuária até então vigente.

2.2 Multifuncionalidade

A multifuncionalidade é um conceito que se insere no que se convencionou chamar de modo de acumulação flexível, nova forma capitalista de apropriação do valor centrado na produção enxuta que se realiza em função da demanda. Dela emerge as novas bases tecnológicas da terceira revolução industrial que forneceram as condições para a reestruturação produtiva apoiada na produção enxuta, integrada e flexível, o que permitiu a retomada dos ganhos de produtividade ao garantir nova economia de tempo e de controle que permitiu reduzir drasticamente os tempos de produção. (CORIAT, 1983, 1994; LEITE, 1994)

Essa transformação alterou significativamente as relações capital-trabalho atingindo o trabalhador uma vez que o resultado desse processo é o aumento da produtividade sem a contrapartida do capital humano, ou seja, produção crescentemente elevada em menos tempo e com menos trabalhadores. Essa realidade conduz à reflexão permanente sobre trabalho e qualificação. Por outro lado se esses modelos implicam em maior ênfase em novos perfis profissionais como condição para o aumento da produtividade e da competitividade o fato de serem geradores de desemprego coloca em cheque para os trabalhadores a sua pertinência.

3. Métodos

Segundo Geertz (1989) “no estudo da cultura, os significantes não são sintomas ou conjuntos de sintomas, mas atos simbólicos ou conjuntos de atos simbólicos e o objetivo é a análise do discurso social. Em vez de começar com um conjunto de observações e tentar subordiná-las a uma lei ordenadora, as inferências começam com um conjunto de significantes (presumíveis) e tenta-se enquadrá-los de forma inteligível”. A teoria é usada procurando investigar a importância não aparente das coisas .

O método de pesquisa utilizado para encontrar os atos simbólicos ou o conjunto de atos simbólicos foi a pesquisa bibliográfica e exploratória , por meio da qual se elaborou um mapeamento da atual tecnologia existente nas empresas operadoras de contêineres no porto de Santos e entrevistas com trabalhadores que atuaram antes e continuam atuando depois da implantação das novas tecnologias. Privilegiaram-se, além dos trabalhadores, os líderes dos trabalhadores no sindicato dos avulsos, por serem eles formadores de opinião da categoria. As entrevistas semi-estruturadas objetivaram identificar a percepção dos trabalhadores sobre os aspectos de qualificação e de competências existentes no período que antecede a mudança e posterior a ela. Na primeira etapa foi elaborado um levantamento de informações secundárias sobre a lei de modernização portuária, documentos referentes ao processo de mudança do porto e levantamento bibliográfico sobre portos e sua gestão e em especial sobre o Porto de Santos. Nesta etapa delineou-se a dinâmica do Porto de Santos depois da Lei nº. 8.630 de Modernização dos portos. Além da análise de documentos foram realizadas entrevistas com dirigente do Órgão Gestor de Mão-de-obra - OGMO e com um dirigente de cada sindicato como segue: Sindicato dos Empregados Terrestres em Transportes Aquaviários e Operadores Portuários - SETTAPORT, Sindicato das Agências de Navegação Marítima - SINDAMAR e Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo - SOPESP, totalizando cerca de 5 entrevistas.

4. Resultado e discussão

No trabalho portuário a multifuncionalidade é entendida menos como qualificação em termos de habilidade cognitiva, capacidade de abstração, iniciativa, responsabilidade, compromisso, cooperação, interesse, capacidade de decisão, trabalho em equipe e mais como forma organizativa de garantia do emprego. Os valores internalizados no período de base técnica que demandava por trabalho manual são os mediadores nas atuais demandas por multifuncionalidade. O Decreto-lei Nº. 2.032 - de 23 de fevereiro de 1940 - CLBR PUB 31/12/40 em seu Art. 2º sobre o serviço de estiva definia:

- a) a mão de obra de estiva abrange o trabalho braçal de manipulação das mercadorias, para sua movimentação em descarga ou carregamento, ou para sua arrumação, para o transporte aquático, ou manejo dos guindastes de bordo, e a cautelosa direção das operações que estes realizam bem como a abertura e fechamento das escotilhas da embarcação principal e embarcações auxiliares e a cobertura das embarcações auxiliares;

A valorização atribuída à qualificação desses trabalhadores implícita no decreto-lei diz respeito aos esforços manuais despendidos no processo de trabalho onde a qualificação mais complexa estava ausente e o sentido de capacitação estava direcionado pelo próprio processo do trabalho manual sem escolaridade, valor que atribuíam à própria qualificação.

A cultura que daí emerge dá compreensão ao fenômeno da organização do trabalho por um meio simbólico que a distinguiu dos demais trabalhos: a noção de trabalho solidário ordenada pela atividade manual prática.

Essa noção de qualificação, não continha os princípios da multifuncionalidade uma vez que a manipulação de mercadorias implicava numa visão particular do processo de trabalho num contexto em que não estavam presentes tecnologias de base microeletrônica. Nesse sentido a base técnica de movimentação de carga não possibilitava uma compreensão sobre o conceito de multifuncionalidade tornando-se uma limitação para o processo de implementação do mesmo.

A área portuária, como monopólio do Estado, não funcionava como um empreendimento produtivo capitalista clássico. Sua gestão não implicava em padrões de competitividade entre firmas, modelo dos portos atuais. Os custos operacionais estavam associados à simples interface física de deslocamento (embargue e desembarque de cargas e pessoas) que determinava o conceito de porto da época. Não estava presente nessa dinâmica, o processo que contava com as instalações portuárias privatizadas onde a produtividade do trabalho era guiada pela capacidade de competição e negociação entre as empresas operadoras de terminais privatizados e onde o trabalho se apresenta sob a forma de múltiplos tipos de atividades operacionalizadas por um mesmo trabalhador. O núcleo simbólico da existência da classe estava localizado num único tipo de trabalho e na remuneração estilo único facultado pela atividade do trabalho. Até 1980 esse padrão de trabalho e sua correspondente produtividade foram determinantes para a construção de uma cultura onde o sentido de pertencimento era extraído dessas propriedades objetivas. Essa condição se contrapunha ao conceito de multifuncionalidade implícita na fase de modernização.

A multifuncionalidade trazida pela lei 8630 tem em sua redação o seguinte texto:

Art. 57. No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta Lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

O artigo 57 ao destacar que a multifuncionalidade “visa adequar os trabalhadores aos modernos processos automáticos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade” e ao considerar que o trabalho de estiva é “atividade de movimentação de mercadorias... (.) carregamento e a descarga das mesmas...” excluindo o termo “braçal” presente no decreto Nº. 2.032 de 1940 coloca em evidência a possibilidade da redução da força de trabalho portuária. A noção de competência que se inscrevia na ação objetiva

do trabalho desde muito tempo, agora se apresenta com outro significado, pois se apresenta num contexto onde os equipamentos são poupadores de mão-de-obra, aumentando o tempo de espera dos trabalhadores entre um trabalho e outro o que explica a queda do padrão de vida.

A noção de trabalho em grupo antes das novas tecnologias era assim vivenciada:

[...] pela nossa organização de distribuição de funções, eu era carteira branca e pleiteei para ser um estivador matriculado, aí de matriculado eu pleiteava para ser estivador, eu pegava a minha carteirinha preta, eu passava três anos fazendo os meus círculos de amizade, com todos os trabalhadores da turma, praticamente com todos os estivadores para quando após os três anos eu ia mandar de mestre, aí naqueles três anos que eu ia mandar de mestre aí eu já sabia as pessoas que me deram trabalho, então quando você entrava na estiva você tinha aqueles três anos que tinha saber tudo o que tinha no navio, trabalhar, conhecer as pessoas para que quando você fosse mandar de mestre você soubesse as pessoas que você ia levar. Cada 80 dias no decorrer do ano a gente mandava de mestre, você tinha aquele círculo de amizade, você tinha mais entrosamentos e a gente era bem mais unido antigamente, com a vinda do OGMO, aí tudo acabou. (Depoimento do primeiro secretário do sindicato).

O relacionamento interpessoal e as lideranças, segundo o depoimento, se estruturavam pela via da organização do porto na época. Era o sindicato quem organizava o trabalho e essa organização (estrutura hierárquica, relações de poder etc.) estava toda sob o controle dos próprios trabalhadores.

O “enriquecimento” do trabalho posto pela multifuncionalidade revela a incorporação de conceitos próprios do pensamento empresarial, pois foca a atenção na questão da qualidade do trabalho e na sua própria racionalização, o que torna implícito a noção de força de trabalho eficiente. A multifuncionalidade acaba com a divisão entre as categorias e cria uma única, o trabalhador portuário avulso, e com isso surge um conjunto de problemas que ampliam o processo de desagregação, pois fratura a coesão baseada na regra indiscutível do costume, que agora é forçada a recuar para outro plano e o estivador, desestruturado pela demolição de tudo aquilo que antes o guiava, segue com pouca ou nenhuma esperança. No porto de Santos as contradições que emergem desse embate desembocaram em soluções que também não avançam em termos da multifuncionalidade.

Ouvindo trabalhadores obtivemos o seguinte depoimento;

...muitos antigos não aceitaram a vinda do OGMO, não aceitaram a modernidade, muitos se aposentaram com 70% e o OGMO em si foi a grande causa dessa desunião.... o OGMO foi a pior coisa que aconteceu para nós porque acabou com o poder do sindicato, hoje o sindicato na realidade está posto aqui para negociar, hoje ele já não tem poderes para organizar para fiscalizar para administrar, hoje nós estamos aqui só para negociar e a vida social do trabalhador caiu muito, porque era tudo no nosso poder, era uma irmandade, hoje está uma bagunça generalizada, antigamente a posição do segundo secretário operacional do sindicato, ele tinha uma equipe de oitenta diretores que eram os olhos dele, junto com essa equipe ele trabalhava, ele ia para bordo, ele ia ver se os trabalhadores estavam no porão dos navios, via se o trabalho estava adequado, ele corria esse cais todo, hoje o segundo

secretário não tem mais essa função (Depoimento do primeiro secretário do sindicato dos estivadores).

Nesses termos é fácil concluir que atualmente o Porto de Santos ainda não possui um novo trabalhador portuário único avulso. As limitações para a implantação da multifuncionalidade são uma realidade na medida em que os atores envolvidos, capital e trabalho, ainda não conseguiram desincorporar a cultura passada construída a partir da base mecânica existente no porto antes da lei de modernização dos portos, e reincorporá-la sob novas condições postas pelo trabalho complexo, sistêmico que demanda por outro tipo de trabalhador. A estrutura significativa interposta entre as atuais circunstâncias e os costumes passados deixa explícita a ordem simbólica que a Lei de Modernização dos Portos ainda não conseguiu acabar. Por outro lado há possibilidades de avanço que podem ser encontradas em programas de qualificação que não só incorporem o domínio da técnica e dos novos processos de trabalho, mas também os aspectos sociais que são resultantes dessa transformação e que precisam ser reincorporados à cultura vivenciada no passado.

5. Considerações finais

As mudanças produzidas pelo processo de privatização da área portuária, a introdução de novas formas de controle social da produção advindas de formas mais desenvolvidas da tecnologia e da gestão do trabalho, marcam as novas disputas entre o capital e o trabalho. A modernização dos portos se apresenta como um caso particular da inserção brasileira no processo global de comércio internacional num setor que teve a intervenção do Estado como fator de dinamização da economia nacional. Essa inserção se inscreve na articulação estrutural do capital dos últimos trinta e cinco anos, que na busca de reorganização dos espaços da produção de valor sob formas novas tecnologicamente mais desenvolvidas, proporcionou uma transformação em nível global que trouxe dimensões qualitativas novas para a vida dos trabalhadores em especial do setor portuário de Santos. As mudanças produzidas pelo processo de privatização da área portuária, a introdução de novas formas de controle social da produção advindas de formas mais desenvolvidas da tecnologia e da gestão do trabalho, marcam as novas disputas entre o capital e o trabalho. Nesse sentido este trabalho trilhou um caminho onde a análise da experiência de vida dos estivadores do Porto de Santos remete a construção de significados que orientam os meios de produção historicamente constituídos e a percepção que eles adquirem de si próprio e dos objetivos das suas vidas. Vimos que não se trata de alguma força exterior atuando sobre um material bruto nem tampouco existe a suposição de que essa experiência foi gerada espontaneamente pelo sistema produtivo. Vimos também que as consciências se estruturaram nas formas simbólicas de dominação e de resistência tudo que em sua totalidade representa a gênese de todo o processo histórico e que são sistemas que se reúnem todos, num certo ponto, na experiência humana comum que exerce sua pressão sobre o conjunto.

Hoje, a mudança implica na difusão de um novo processo produtivo, mais sistêmico, que leva a outra maneira de pensar a divisão do trabalho e a uma concepção renovada do lugar do indivíduo na produção, e que, neste atual estágio de transição, encontra um sujeito fortemente impregnado das ordens culturais passadas que lhes deram sentido de estabilidade. Na realidade o significado

de “ser estivador” inscrito na ordem cultural em que se desenvolveu a profissão até 1993 não mais existe, e o novo significado, que define toda a ação futura ainda não emergiu porque a cultura que impõe a ordem significativa sobre o processo instrumental (a transformação), não contém ainda a estrutura de realidade manifesta na produção. Os movimentos objetivos da transformação a partir do conceito de multifuncionalidade não produziram conseqüências determinadas porque não se agregaram paulatinamente às coordenadas da ordem cultural. A questão fundamental é que os aspectos materiais estão separados dos sociais como se a satisfação das necessidades pela produção não tivessem vínculos com a relação entre os homens. Os componentes culturais se desenvolvem em termos de propriedades materiais e sociais e na experiência portuária eles foram pensados como deduzidos da ordem econômica.

Os impasses produzidos na experiência da multifuncionalidade mostram que a cultura não é expressão das formas de produção, pelo contrario, as formas de produção é que desdobram em termos da cultura, ou seja, não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado. Se a forma de produção em transformação, expressa na lei, não incorpora as relações sociais fundamentais, seu significado, contrastado com o passado é naturalmente rejeitado e os impasses permanecem.

BIBLIOGRAFIA

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Averso**. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

FLEURY, A. **Rotinização do Trabalho**: o caso das indústrias mecânicas. In: FLEURY; CORREA, Afonso Carlos; VARGAS, Nilton (orgs). **Organização do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1983.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das Culturas**. Rio de Janeiro. LTC, 1989.

GITAHY, C. Maria Lucia. **Ventos ao Mar: Trabalhadores no Porto, Movimento Operário e Cultura Urbana em Santos, 1889-1914**. São Paulo: Unesp, 1992.

_____. **Processo de Trabalho e Greves Portuárias - 1889-1910**: estudo sobre a formação da classe operária no Porto de Santos. São Paulo: Ciências Sociais Hoje, Vértice, 1987.

_____. **Porto de Santos**. In: PRADO, Antonio Arnoni (org). **Libertários no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

GITAHY, L.; LEITE, M. e RABELO, F. **Reestruturação Produtiva e a Empresa**: programas de qualidade, políticas de gestão de recursos humanos e relações industriais. Projeto Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira. Estudo Temático 3. Bloco Temático V: Condicionantes sociais da competitividade, Campinas: 1993.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

LEITE, Márcia de Paula. **O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, 1994.

_____. **Trabalho e Sociedade em Transformação**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

SAHLINS, M. **Cultura na prática**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2004.

_____. **História e Cultura: Apologias a Tucídides**. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 2006.

SAHLINS, M. **Ilhas de história**. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 1985.

SARTI, Ingrid. **O porto vermelho: os estivadores santistas no sindicato e na política**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

SENADO FEDERAL. **Lei N° 8.630, de 25 de Fevereiro de 1993**. Brasília, 1993. DOU.