

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL

GUSTAVO ROBERTO DA SILVA

**OFÍCIO DE GUINCHEIRO: ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS
OPERADORES DE GUINDASTE DE BORDO NO COMPLEXO
PORTUÁRIO DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL

GUSTAVO ROBERTO DA SILVA

**OFÍCIO DE GUINCHEIRO: ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS
OPERADORES DE GUINDASTE DE BORDO NO COMPLEXO
PORTUÁRIO DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Institucional.

Orientador: Prof. Dr. Rafael da Silveira Gomes.

Coorientador: Prof. Dr. Ueberson Ribeiro Almeida.

VITÓRIA
2016

GUSTAVO ROBERTO DA SILVA

**OFÍCIO DE GUINCHEIRO: ANÁLISE DA ATIVIDADE DOS
OPERADORES DE GUINDASTE DE BORDO NO COMPLEXO
PORTUÁRIO DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Institucional.

Vitória, em 26 de Agosto 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Rafael da Silveira Gomes

Universidade Federal do Espírito Santo (Orientador)

Prof. Dr. Ueberson Ribeiro Almeida

Universidade Federal do Espírito Santo (Coorientador)

Prof.^a Dr.^a Maria de Fátima Ferreira Queiróz

Universidade Federal de São Paulo – Campus Baixada Santista (Examinadora externa)

Prof.^a Dr.^a Maria Elizabeth Barros de Barros

Universidade Federal do Espírito Santo (Examinadora interna)

AGRADECIMENTOS

Começo os agradecimentos a todos os *guincheiros*, que compuseram este trabalho, pela confiança e compartilhamento de experiências de vida e trabalho, com as quais tornaram esta dissertação possível.

Ao Sindicato dos Trabalhadores da Estiva do Espírito Santo pelo apoio, em especial ao presidente em exercício *José Adilson* por apostar e valorizar as produções acadêmicas.

Ao *Fábio e Hernani*, do Suport, por terem apresentado as primeiras pistas para a trajetória deste pesquisar.

Aos meus pais, *Cida e Joaquim*, pelo amor e carinho de sempre, por entenderem minhas ausências e me ampararam nesse longo percurso, mesmo de longe.

Aos meus irmãos, *Hiago e Beta*, pelo companheirismo e apoio em vários momentos da vida.

Às minhas queridas sobrinhas *Duda, Clarinha e Ana Alice* por irradiarem de alegria minha vida.

Ao meu primo *Anderson*, pela força e companheirismo de sempre.

Ao meu amigo *Roger* pela presença, aposta, amparo e cuidado; pelas contribuições, leituras e pelos longos períodos de discussão sobre as legislações e funcionamento do setor portuário.

Aos amigos *Magno e Júlia*, pelos bons encontros onde compartilhamos alegrias, risadas, dúvidas e frustrações. Vocês são ótimos parceiros.

Aos amigos *Cláudio e Rômulo* pelo companheirismo e pela amizade.

A todos os amigos que compartilharam desse momento de tantas formas e tantos encontros: *Lucas; Iasmin, Diego, Oriel, Jean, Raquel, Loyane e Jhonny*.

Ao meu orientador *Rafael* por fazer parte da minha formação desde o período da graduação enquanto professor/tutor do PET Psicologia. Agradeço a paciência e os direcionamentos neste percurso.

Ao meu coorientador *Ueberson* pela parceria irrefutável neste processo. Obrigado pelo cuidado e sensibilidade na escuta de minhas angústias e dúvidas, pelas calorosas discussões e pelos cafés-orientações cheios de questionamentos e tensionamentos. Agradeço o comprometimento e a acolhida durante a travessia.

A professora *Maria de Fátima*, que tive o prazer de conhecer no Congresso de Saúde e Segurança no Trabalho Portuário em Itajaí/SC, pela participação na qualificação e na banca de defesa, pela leitura, pelas contribuições e questionamentos tão importantes para esta pesquisa.

A professora *Beth Barros*, a quem tenho profunda admiração, por ter feito parte do meu processo de formação em psicologia. Mesmo que não tenha participado da banca de qualificação, tenho certeza que muito irá contribuir na banca de defesa. Obrigado pelo carinho e por aceitar o convite.

Aos outros professores que participaram de forma intensa no meu processo de formação/transição na graduação em psicologia, pelos quais tenho enorme carinho e admiração: *Gilead, Beth Aragão, Ana Heckert, Cristina, Ana Paula, Luciana e Thiago*.

A *Soninha* e *Silvia* pelo carinho e por estarem sempre dispostas a ajudar na secretaria do programa.

Ao *PPGPSI* pela acolhida.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo financiamento que viabilizou essa pesquisa.

Ah, as praias longínquas, os cais vistos de longe,
E depois as praias próximas, os cais vistos de perto.
O mistério de cada ida e de cada chegada,
A dolorosa instabilidade e incompreensibilidade
Deste impossível universo
A cada hora marítima mais na própria pele sentido!
O soluço absurdo que as nossas almas derramam
Sobre as extensões de mares diferentes com ilhas ao longe,
Sobre as ilhas longínquas das costas deixadas passar,
Sobre o crescer nítido dos portos, com as suas casas e a sua gente,
Para o navio que se aproxima.

Ode Marítima, Álvaro de Campos (Fernando Pessoa).

RESUMO

Esta pesquisa-embarcação teve como objetivo colocar em análise a atividade do guincheiro, operadores de guindaste de bordo, no complexo portuário do Espírito Santo, com o intuito de lançar um olhar crítico acerca dos processos de trabalho no porto, de modo a perceber as especificidades desta atividade a partir da relação direta com o ofício. Os principais intercessores teóricos convocados a fomentarem as análises foram: Yves Clot; Yves Schwartz; Marcelle Duc; Louis Durrive e Christophe Dejours, bem como as contribuições de Michael Foucault. Utilizou-se como estratégia metodológica para a produção de dados a técnica da Instrução ao Sósia, a constituição de um “grupo de análise do trabalho”, este último serviu como meio de compartilhamento de experiências coletivas sobre os processos de trabalho do guincheiro, e uma entrevista individual com um trabalhador novato. Todos os encontros foram gravados e transcritos. As questões levantadas nesta travessia envolveram os temas: a) formação/treinamento do guincheiro; b) a entrada de novos trabalhadores nessa função; c) a organização do trabalho portuário e; d) a produtividade e segurança dos trabalhadores. Percebeu-se, com as análises, que em meio à uma organização do trabalho abalizada por uma forte pressão por produtividade decorrente do processo de modernização, há a produção de um corpo sensível no trabalho do guincheiro que surge como árbitro fundamental das escolhas que eles fazem e que é mobilizado para lidar com os dilemas vividos em situação real de trabalho. Além disso, a atividade do guincheiro é atravessada por um intenso entrosamento coletivo durante a operação que, pautado em uma relação de confiança, sintonia e cuidado com a vida, contribui para a realização do trabalho e para a manutenção da segurança.

Palavras-chave: Atividade; Guincheiro; Trabalho Portuário Avulso; Modernização dos Portos.

ABSTRACT

This research-vessel aimed to put in question the crane driver activity, board crane operators at Espirito Santo port complex, with the intention to cast a critical eye on the work processes in the port in order to understand the particularities of this activity from the direct relationship with the craft. The main theoretical intercessors called to foment the analysis were: Yves Clot; Yves Schwartz; Marcelle Duc; Louis Durrive and Christophe Dejours as well as the contributions of Michael Foucault. It was used as a methodological strategy for the production of data the technique of Instruction to the Double, the establishment of an "work analysis group", the latter served as a means of sharing collective experiences on board crane driver work processes, and individual interview with a novice worker. All meetings were recorded and transcribed. The issues raised in this journey involved the following topics: a) training / board crane driver training; b) the entry of new workers in this role; c) the port labour organization and; d) the productivity and safety of workers. It was noticed, with the analysis, that in the midst of an work organization based on a strong pressure for productivity resulting of the modernization process, there is the production of a sensitive body in the board crane driver work that arises as a key arbiter of choices they make and that is mobilized to deal with the dilemmas in a real work situation. In addition, the board crane driver activity is crossed by an intense collective rapport during the operation that, based on a relationship of trust, harmony and care for life, contributes to the work and to maintain security.

Keywords: Activity; Board Crane Driver; Temporary Port Workers; Modernization of Ports.

RESUMEN

Esta investigación-buque destinado a poner en tela de juicio la actividad de el guincheiro, los operadores de grúas de bordo en el complejo portuario del Espíritu Santo, con el intuito de echar una mirada crítica sobre los procesos de trabajo en el puerto, con el fin de entender los detalles de esta actividad a partir de la relación directa con el oficio. Los principales intercesores teóricos invitados para fomentar el análisis fueron: Yves Clot; Yves Schwartz; Marcelle Duc; Louis Durrive y Christophe Dejours, así como las contribuciones de Michael Foucault. Fue utilizado como estrategia metodológica para la producción la técnica de Instrucciones al Doble, el establecimiento de un "grupo de análisis de el trabajo", este último sirve como un medio de intercambio de experiencias colectivas sobre los procesos de trabajo de el guincheiro, y entrevista individual con un trabajador novato. Todas las reuniones fueron grabadas y transcritas. Las cuestiones planteadas en este viaje participan los siguientes temas: a) formación / formación de el guincheiro; b) la entrada de nuevos trabajadores en este papel; c) la organización del trabajo portuario y; d) la productividad y la seguridad de los trabajadores. Se observó, con el análisis, que en el medio de una organización de trabajo basado en una fuerte presión para la productividad resultante del proceso de modernización, hay producción de un cuerpo sensible en el trabajo de el guincheiro que surge como un árbitro clave de las decisiones que toman y que se moviliza para hacer frente a los dilemas en una situación real de trabajo. Además, la actividad de el guincheiro es atravesado por una relación colectiva intensa durante la operación que, sobre la base de una relación de confianza, armonía y cuidado de la vida, contribuye a la obra y para mantener la seguridad.

Palabras clave: Actividad; Guincheiro; Trabajadores Portuarios Temporales; Modernización de los puertos.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – COMPLEXO LOGÍSTICO DO ESPÍRITO SANTO: PORTOS, AEROPORTO, FERROVIAS, ESTRADAS E EMPRESAS QUE FORMAM UM EFICIENTE COMPLEXO LOGÍSTICO_____	39
FIGURA 2 – PAREDE ANTIGA_____	45
FIGURA 3 – FLUXOGRAMA DE ESCALAÇÃO PARA FORMAÇÃO DO TERNO____	58
FIGURA 4 – ESCORAMENTO DE GRANITO_____	96
FIGURA 5 – BLOCO DE GRANITO SUSPENSO PELO GUINDASTE DE BORDO____	107
FIGURA 6 – COLOCAR A PEDRA DE GELADEIRA_____	109

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - CONSTITUIÇÃO DOS SINDICATOS DA ORLA PORTUÁRIA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO _____49

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAP – Conselho de Autoridade Portuária

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

Codesa – Companhia Docas do Espírito Santo

Consad – Conselho de Administração

CPVV – Terminal da companhia Portuária de Vila Velha

CRTM – Conselhos Regionais do Trabalho Marítimo

CST – Companhia Siderúrgica de Tubarão

CSTM – Conselho Superior do Trabalho Marítimo

CTM – Conselho de Trabalho Marítimo

CVRD – Companhia Vale do Rio Doce

DTM – Delegacias de Trabalho Marítimo

EPI – Equipamento de Proteção Individual

GEMPO – Grupo Executivo para a Modernização Portuária

MTPE – Manual do Trabalho Portuário e Ementário

NR 29 – Norma Regulamentadora 29

OGMO – Órgão Gestor de Mão de obra

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Portobrás – Empresa de Portos do Brasil S/A

Portocel – Terminal Especializado de Barra do Riacho S.A

Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

SEP – Secretaria Especial de Portos

SESSTP – Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho Portuário

SETEMEES – Sindicato dos Estivadores do Estado do Espírito Santo

SINDIOPEs - Sindicato dos Operadores Portuários do Espírito Santo

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SUNAMAM – Superintendência Nacional de Marinha Mercante

TIMS – Terminal Industrial e Multimodal da Serra.

TPA (TPA's) – Trabalhador(es) Portuário(s) Avulso(s)

TVV – Terminal Portuário de Vila Velha

UCL – Universidade Centro Leste

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1 TRAJETÓRIA DE UM BARCO-PESQUISA	17
1.1 O PESQUISADOR-TIMONEIRO	17
1.2 A TRAVESSIA	21
1.3 AMARRAÇÃO DO BARCO-PESQUISA	28
2 UM BREVE RECORTE HISTÓRICO DA CONSTITUIÇÃO DO COMPLEXO PORTUÁRIO CAPIXABA EM CONSONÂNCIA COM O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DO ESPÍRITO SANTO	33
3 MOVIMENTOS HISTÓRICOS DE CONSTITUIÇÃO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO	40
3.1 A VIDA NO TRAPICHE E OS “NOVOS” TRABALHADORES DO PORTO	40
3.2 ESTRATÉGIAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO: A PAREDE, O RODÍZIO E O CÂMBIO	44
3.3 A INFLUÊNCIA PATERNALISTA ESTATAL SOBRE O TRABALHO NO PORTO E O MOVIMENTO SINDICAL	46
3.4 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A (RE)ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO	52
3.5 SOBRE AS NORMAS DE SEGURANÇA	62
4 O OFÍCIO DO GUINCHEIRO	68
4.1 TREINAMENTO: ENTRE APOSTILAS-PRESCRIÇÕES E SIMULADORES-VIDEOGAMES	70
4.1.1 Treinamento: uma questão de ofício?	77

4.2 A ATIVIDADE DO GUINCHEIRO: CONEXÕES GESTIONÁRIAS NO EMBARQUE DE PEDRAS	85
[A escalação e a organização do trabalho]	85
[O quebra-cabeça: a operação de blocos de granito]	93
[Operar o guindaste: mobilização de um corpo-guincheiro]	98
CONSIDERAÇÕES FINAIS	112
REFERÊNCIAS	115
APÊNDICE A	122
APÊNDICE B	125
APÊNDICE C	126

APRESENTAÇÃO

Esse estudo faz análise da atividade de trabalho dos guincheiros que atuam no Complexo Portuário do Espírito Santo, no intento de apreender e dar visibilidade a complexidade das relações nas quais esta atividade se desenvolve. O guincheiro é o estivador responsável por operar guindastes situados a bordo das embarcações, considerado como uma função especializada que compõe uma das categorias profissionais que constituem a estiva e o Trabalho Portuário Avulso.

O desejo de estudar esta atividade de trabalho que possui características peculiares, como o não vínculo empregatício, surgiu no ano de 2013 quando me convidaram a realizar uma consultoria em uma empresa de Logística Internacional, na cidade de Vitória/ES. Apesar da empresa não possuir relação direta com os trabalhadores portuários avulsos (TPAs), sua relação com o porto se faz constante. Desta feita, à época, despertou em mim o interesse em compreender como se davam as complexas relações de trabalho dentro do setor portuário. Deparei-me, então, com uma série de legislação e normativas que compunham o dia-a-dia dos trabalhadores, dentre estas, a que mais se destacava era a Lei de Modernização dos Portos que passou a vigorar na década de 1990. Tal destaque se deu por conta da proposta instaurada pela Lei em abrir o setor portuário ao capital privado e ao intensificar a inserção dos portos brasileiros ao mercado globalizado, o que promoveu uma reestruturação produtiva no setor. Sancionada, a legislação mudou radicalmente a organização do trabalho portuário, provocando uma intensa resistência por parte dos trabalhadores. Daí surgiu uma problemática de pesquisa: quais os efeitos que estas transformações trouxeram para o trabalho portuário? Como os trabalhadores têm lidado com essas mudanças na organização do trabalho?

A partir de tais questionamentos, que foram reformulados no decorrer da pesquisa, embarcamos no processo de pesquisa em meio aos mares desconhecidos e agitados que envolvem os portos do ES. Logo no capítulo 1, navegamos, guiados por pistas cartográficas, o mar agitado do traçado metodológico que nos levou até os porões dos navios e à atividade dos guincheiros. À medida que no trajeto não nos foi possível subir a bordo com eles para acompanharmos as vivências e os processos de trabalho, convocamo-los a subirem a bordo do barco-pesquisa para produzir análises conjuntas acerca da atividade de operar guindastes de bordo. Diante da impossibilidade de entrarmos no porto, utilizamos o método da Instrução ao Sócia, elaborado pelo italiano Odone, como forma de produção de dados e de viver uma

nova experiência de trabalho transformada por meio da verbalização (CLOT, 2010). Fomentamos a criação de grupos de análise do trabalho, numa aposta nos debates coletivos.

Ainda neste capítulo, a poesia de Álvaro de Campos (Fernando Pessoa) serviu como disparadora na escrita e na navegação, na qual permanecemos atentos às pistas que emergiam do campo a cada giro do timão. Fomos guiados por uma cartografia-náutica traçada na travessia.

O barco-pesquisa permitiu colocar em análise as múltiplas formas de existência do trabalho no porto. O pesquisar, entendido também como uma atividade-pesquisa, requereu uma intensa gestão dos desafios que surgiram no campo, de modo a mobilizarmos recursos na tentativa de criar estratégias e seguir pistas que foram surgindo no navegar, a fim de viabilizar uma análise conjunta da atividade dos guincheiros, convocando-os a fazerem parte desse processo.

Partimos para o capítulo 2, procuramos velejar por entre a história do desenvolvimento econômico do Espírito Santo, em especial da cidade de Vitória, no qual o Porto Vitória se mostrou como forte precursor deste processo. Aqui, percebemos o quanto a história do porto se confunde com a da cidade e sua importância não se resume às temáticas econômicas, mas envolve também os aspectos sociais e culturais. Tais aspectos fomentaram, conjuntamente, a formação do atual complexo portuário capixaba, sendo delineado pelos privilégios geográficos naturais bem como pelo advento do café que ganhou destaque no mercado internacional.

Já no capítulo 3, percorremos os caminhos históricos da constituição do trabalho portuário avulso por meio de uma revisão bibliográfica que serviu de ferramenta para compreensão dos processos de trabalho no porto. Conseguimos evidenciar as estratégias cunhadas pelos trabalhadores no decorrer da história para lidarem com as imprevisibilidades e incertezas do trabalho, das quais servem como patrimônio do ofício dos trabalhadores portuários. Percorremos desde o trabalho portuário na lógica do sistema escravista até o processo de modernização que alterou de forma marcante as relações de trabalho nos portos, bem como seus modos de organização e gestão. Por mais que pareça extenso, esse percurso foi importante para compreendermos a atividade do guincheiro, uma vez que ele se insere nessa história oficial dos TPAs.

No capítulo 4, atracamos no cais do Sindicato dos Estivadores. Local onde ocorreu grande parte da produção de dados por meio dos encontros e da Instrução ao Sósia. Os principais intercessores convocados a embarcarem neste barco-pesquisa para fomentar as análises foram: Yves Clot; Yves Schwartz; Marcelle Duc; Louis Durrive e Christophe Dejours. No decorrer das análises, outros autores foram convocados, dentre eles, destacamos Michael Foucault.

Ainda neste capítulo, propomos acessar o ofício do guincheiro a partir da análise da sua atividade. Buscamos elucidar como o trabalho do guincheiro tem se desenvolvido em meio a uma organização do trabalho abalizada pela lógica capitalista de produção. Propomos, ainda, pensar a formação dos guincheiros para além do treinamento de qualificação para o trabalho, mas incluindo os saberes da experiência dos porões, entendendo a formação como peça chave na constituição do ofício. Em atividade, procuramos elucidar as formas como o guincheiro cadencia e orquestra os movimentos e ritmos do trabalho ao manejar o guindaste a partir da de um corpo-guincheiro.

1 Trajetória de um barco-pesquisa

Erguem-se velas, avançam rebocadores,
Surgem barcos pequenos de trás dos navios que estão no porto.
Há uma vaga brisa.
Mas a minh' alma está com o que vejo menos,
Com o pacote que entra,
Porque ele está com a Distância, com a Manhã,
Com o sentido marítimo desta Hora,
Com a doçura dolorosa que sobe em mim como uma náusea,
Como um começar a enjoar, mas no espírito.
Olho de longe o pacote, com uma grande independência de alma,
E dentro de mim um volante começa a girar, lentamente¹.

1.1 O pesquisador-timoneiro

À beira do cais sente-se a brisa no tecer dos movimentos do amanhecer de mais uma jornada. Rebocadores, velas, barcos, navios, trabalhadores, guindastes, ruídos. A brisa vagueia carregando o frescor da madrugada. Sente-a, o poeta, admirado e atento ao pacote – grande embarcação a vapor ou pequeno navio veleiro que transportava encomendas, cartas/avisos e passageiros – que navega trazendo consigo sentimentos de outros cais, por ora, desconhecidos.

A travessia performada pela embarcação atravessa o poeta. Penetra-lhe a atmosfera daquele cais. A sensação do volante a girar dentro de si, como o timão dos antigos navios veleiros que ao girar produzia bruscos movimentos, toma-o por inquietações e deslumbramentos que produzem estuações em seu íntimo. Que modos de existência são produzidos naquele cais? Como se colocar nesses modos de existência, conhecê-los, sem tomá-los por verdades e/ou assujeitá-los?

O poeta é convocado a navegar por entre os cais, na condução de uma embarcação enquanto poeta-timoneiro, momento em que a problemática instaurada requer dele uma conduta ética no decorrer da travessia. De poeta-timoneiro a pesquisador-timoneiro, o pesquisar é como um barco-pesquisa que navega por águas marítimas, acompanhando (des)caminhos na produção de novas realidades. Trafegar por águas que, impetuosas, titubeiam a embarcação e que podem ocasionar dispersões em meio ao turbilhão de acontecimentos dessa hora e de outras que estão por vir, convocando-o a olhar as várias direções.

¹ Trecho do poema Ode Marítima de Álvaro de Campos (pseudônimo de Fernando Pessoa).

A cartografia auxilia na construção desse barco-pesquisa, de modo a orientar o pesquisador-timoneiro por meio de pistas que contribuem para o giro do timão, enveredando-o na travessia, na qual os objetivos vão sendo traçados. Cartografar é “justamente desenhar a rede de forças à qual o objeto ou fenômeno em questão se encontra conectado, dando conta de suas modulações e de seu movimento permanente” (BARROS; KASTRUP, 2015, p. 57).

Uma cartografia-náutica que, tal qual, orienta no velejar do barco-pesquisa. Faz-se aqui alusão às cartas náuticas, mapas utilizados pela navegação que dispõem das características, linhas e estorvos de determinados trechos e rotas, o que possibilita ao nauta navegar com certa destreza. O mapa serve ao pesquisador-timoneiro no traçar do percurso em meio às intensidades do campo, pois ele está “inteiramente voltado para uma experimentação ancorada no real” (DELEUZE; GUATTARI, 1995, p. 21). Deleuze e Guattari (1995) descrevem o mapa como método inventivo e como parte do pensamento rizomático, pois ele possui um movimento que

contribui para a conexão dos campos [...]. O mapa é aberto, é conectável em todas as suas dimensões, desmontável, reversível, suscetível de receber modificações constantemente. Ele pode ser rasgado, revertido, adaptar-se à montagens de qualquer natureza, ser preparado por um indivíduo, um grupo, uma formação social. Pode-se desenhá-lo numa parede, concebê-lo como obra de arte, construí-lo como uma ação política ou como uma meditação (p. 21).

Do que deve se incumbir o pesquisador-timoneiro no velejar guiado por uma cartografia-náutica? Foucault (2008) no livro “Segurança, Território, População” lança uma metáfora acerca do “governo de um barco” no qual apresenta pistas que serviram para dialogar com tal questionamento. Numa cartografia-náutica, a que nos propomos, assim como no “governo do barco” para Foucault, é preciso “encarregar-se dos marinheiros, mas é também encarregar-se do navio, da carga. [...] É levar em conta os ventos, os escolhos, as tempestades, as intempéries” (Foucault, 2008, p. 129). O que configura “o governo de um barco” é justamente o que serve a cartografia-náutica: estabelecer relações entre os atores, os objetos e as intensidades dos acontecimentos, ou seja, nas palavras de Foucault (2008), o “[...] estabelecimento da relação dos marinheiros com o navio que se tem de salvar, com a carga que se tem de levar ao porto, e as relações de tudo isso com todos esses acontecimentos que são os ventos, os escolhos, as tempestades” (p. 129).

Desse modo, a cartografia-náutica desponta não como um método a ser aplicado, mas para ser experimentado. Ser assumido como uma conduta, antes de qualquer coisa, voltada para a

expansão da vida, que se pretende criadora de novas ações. Assim, o pesquisador-timoneiro é convocado a assumir uma postura ético-política na travessia, ao afirmar um modo de pesquisar que seja feito *com* os trabalhadores e não *sobre* eles, não os tomando como elementos que se deve intervir, mas convocando-os a embarcarem no barco-pesquisa, a constituir um coletivo dialógico e a serem sujeitos ativos na produção de dados² (MORAES, 2010).

Postura essa que dá direção na condução de um barco-pesquisa que seja produzido “[...] com o outro na medida em que é construído em articulação com aquilo que interessa ao outro” (MORAES, 2010, p. 30). Convocar o outro a embarcar na atividade e indagar as náuseas do decorrer da travessia. Invitá-lo a falar sobre aquilo que lhe interessa é primordial para que o outro se torne sujeito ativo no processo de análise.

A proposta da cartografia se faz num acompanhar de processos que se encontram em curso (ALVAREZ; PASSOS, 2015). Eis a primeira pista a direcionar a embarcação em um campo problemático composto por atores, onde sujeito e objeto (co)emergem transformando e criando novas possibilidades de atuação. Acompanhar processos remete ao que Barros e Kastrup (2015) vão chamar de processualidade, que diferente de processamento de informações e representações de uma realidade pré-determinada, constitui-se em abrir ao campo do sensível e da experimentação. Mapa aberto, a cartografia-náutica alvitra explorar os mares, sentir o barulho do vento, os movimentos das ondas, os ritmos, os gestos, ou seja, abrir-se as intensidades da travessia.

A segunda pista, apresentada por Passos e Eirado (2015, p. 109), é a “dissolução do ponto de vista do observador”. O que demanda do pesquisador-timoneiro se distanciar de verdades e preconceções ao observar as inter-relações sujeito/objeto, de modo a colocar-se acessível à experiência emanada dos encontros. Permitir se envolver com os movimentos bruscos que causam estranhamentos com a obviedade do campo, com vistas a indagá-lo e desnaturalizá-lo, manter-se atento às possibilidades de construir novos trajetos, descobrir novos cais.

² Osório et al (2011) ressalta que, ao assumir essa postura ético-política proposta pela cartografia, é necessário estar no campo de modo a não coletar dados, mas produzi-los. Ao incitar a produção de dados no campo, parte-se de uma concepção de que esse campo está em vias de constituir-se e não está dado *a priori*.

Velejar permanentemente atento às pistas que surgem no território³, engajar-se nele, habitá-lo. O ato de habitar o território, terceira pista, proposta por Alvarez e Passos (20015), opõe-se a qualquer tentativa de neutralidade por parte do pesquisador. Ao contrário, ele é convocado a embarcar numa ação. Acompanhar o percurso no girar do timão, implicar-se. Não simplesmente caminhar pelo cais, mas permitir-se embaralhar com ele, travar diálogos inesperados com os trabalhadores, como uma conversa de boteco num encontro-bar⁴.

Propôs-se habitar o “território porto”. Não simplesmente transitar em seus cais, pois, às vezes nem o é possível, como não o foi, mas é habitar no sentido de deixar-se compor com as forças que se apresentam no campo e experimentar analiticamente as relações estabelecidas, produzir questionamentos que problematize a organização do trabalho portuário e os rumos que levam a sua efetivação, sem desconsiderar seu percurso histórico.

Além das pistas cartográficas com as quais o pesquisador-timoneiro pretendeu-se tomar como postura para se guiar, há uma aposta de articulação com as Clínicas do Trabalho. Estas não são hegemônicas em seu pensamento, suas abordagens teóricas, metodológicas e epistemológicas são diferentes, como salientam Bendassolli e Soboll (2011). Entretanto, o que as une é o interesse pelas ações empregadas pelos trabalhadores e pelos coletivos no plano laboral, de modo a ensinar os “processos criativos e construtivos dos sujeitos, bem como sua capacidade de mobilização, de agir e de resistência face ao real do trabalho” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p. 03). Tal articulação tem por objetivo nortear a embarcação e seus direcionamentos para investigar e analisar as relações de trabalho dos guincheiros no Espírito Santo.

Convoca-se a pensar o trabalho enquanto lugar de produção de subjetividades. A clínica é aqui entendida como *clinamen*, por fazer “bifurcar um percurso de vida na criação de novos territórios existenciais, novos processos de trabalho” (TEIXEIRA; BARROS, p. 85). Assim, propõe-se um pesquisar que promove rupturas com as formas instituídas, abrindo-se a possibilidade de produção de novos caminhos, agenciar desvios na realidade pré-posta. Teixeira e Barros (2009) entendem por produção de subjetividade o “resultado de um entrecruzamento de determinações coletivas de várias espécies, não só sociais, mas econômicas, tecnológicas, perceptivas, de mídia, de sensibilidade, e assim por diante” (p. 84).

³ Território como movimentos que coemergem no processo de composição da pesquisa e que são produzidos no entrelaçamento entre o cenário e os sujeitos envolvidos, incluindo o pesquisador. (ALVAREZ; PASSOS, 2015).

⁴ Parte do trajeto do pesquisador-timoneiro que será trabalhado no tópico “A travessia”.

Uma aposta num fazer metodológico que seja coletivo e dialógico, que agencie a confrontação dos trabalhadores com suas próprias experiências e com as de seus pares. É pela confrontação que as possibilidades de experimentar novas situações são possíveis frente às dificuldades encontradas no trabalho. O compartilhar das experiências pelos coletivos fomentam a ampliação do poder de ação dos trabalhadores, no desenrolar de novas ações e reelaborações dos modos de fazer o trabalho, o que implica na produção de outras formas de subjetividade (TEIXEIRA; BARROS, 2009; SADE et al., 2013).

Contudo, alvitrou-se como problemática a atividade do guincheiro nas ações cotidianas dos serviços prestados aos portos, no intuito de realizar um debate crítico e dialógico entre os trabalhadores acerca dos processos de trabalho e suas reais condições, de modo a perceber as especificidades do seu trabalho a partir da relação direta com a atividade e com o ofício. Propôs-se, sobremaneira, contemplar os usos que tais trabalhadores fazem de si na gestão das adversidades do meio e as implicações sobre os modos organização e de segurança do trabalho. Dito isto, a condução deste barco-pesquisa possibilitou acessarmos algumas das singularidades da atividade do guincheiro dentro da lógica de funcionamento do trabalho portuário avulso pós-mudanças instauradas no setor com o processo de modernização dos portos.

1.2 A travessia

A entrada no campo, no ano de 2014, foi agitada, repleta de obstáculos desafiadores que agitavam o barco-pesquisa e faziam tremeluzir suas velas. A travessia não foi fácil. Por vezes, se mostrava confusa: Que pistas seguir? Por onde iniciar? “A que costa? A que navio? A que cais”?⁵

Segui rumo a Companhia Docas do Espírito Santo (Codesa) com o intuito de buscar uma parceria para estabelecer o contato inicial com os trabalhadores, bem como facilitar a obtenção de autorização para atracar o barco-pesquisa em algum porto, entrar em suas dependências, conhecer seus espaços, seus procedimentos, as relações porto-navio, sentir a brisa que por ele passa. Marquei um encontro com a Direção da Companhia. Logo na chegada, havia um esquema de segurança padrão, sendo preciso passar por detectores de metais e apresentar documento com foto para entrar. Subi as escadas e aguardei o início da conversa. Fui convidado a entrar na sala da Diretoria, apresentei brevemente o anteprojeto de

⁵ Trecho do poema Ode Marítima de Álvaro de Campos (pseudônimo de Fernando Pessoa).

pesquisa que, inicialmente, compreendia todas as categorias (estiva, capatazia, bloco, conferencia de carga, consertadores e vigilância de embarcação) que compõem o trabalho portuário avulso.

Ao terminar a apresentação, fui surpreendido por um questionamento efetuado pelo então Diretor da Codesa à época: O que a psicologia tem a ver com o trabalho portuário? Tal questionamento soou com estranheza e reverberou-se em indagações. Será o porto um não-lugar para a psicologia? Quem é convocado a habitar esse espaço? Em qual lugar a psicologia poderia atuar enquanto produção de conhecimento? Não seria, então, mais prudente perguntar quais psicologias têm sido produzidas por psicólogos nos portos? Logo após, o diretor sugeriu que fosse procurado o Órgão Gestor de Mão de Obra⁶ (OGMO), responsável pelos trabalhadores portuários avulsos (TPAs).

Gira-se o timão. O barco-pesquisa toma uma nova rota em rumo ao OGMO. Este representa os interesses do setor patronal, responsável pela requisição de mão de obra que antes era função atribuída aos sindicatos das categorias. O período transitório, de transferência de responsabilidade, foi alvo de diversas críticas por parte dos trabalhadores. Ocorreram alguns encontros com a Direção do Órgão que demonstrou certa preocupação com o desenvolvimento da pesquisa. O diretor encaminhou o projeto para a psicóloga da equipe de saúde do OGMO para que ela avaliasse a viabilidade da pesquisa. Após alguns encontros com a psicóloga, ela comentou que havia um programa no setor, do qual fazia parte, chamado “Porto Seguro OGMO-ES: limpo em terra e a bordo”, que tem como foco a saúde mental e comportamental dos TPAs que fazem uso de álcool, tabaco e outras drogas. O intuito do programa é fornecer uma qualidade de vida aos trabalhadores, por meio de ações interventivas, como o uso do bafômetro nos terminais portuários, além de encontros grupais periódicos que visam acompanhar de forma terapêutica os trabalhadores em questão. A psicóloga ventitou a possibilidade de que eu participasse de um desses encontros como forma de conhecer o programa e viabilizar o acesso aos trabalhadores para embarcar no barco-pesquisa.

Estávamos em fevereiro de 2015. Neste mesmo mês ocorreu no Pavilhão de Carapina, na Serra – ES, uma feira de granito chamada *Vitória Stone Fair*, a convite de um amigo que trabalha com comércio exterior e é professor de logística internacional, visitei a feira.

⁶ O OGMO é o órgão responsável pela escalação dos trabalhadores e que responde legalmente pelos mesmos, representando os interesses patronais, como veremos mais adiante.

Caminhando pelos seus corredores nos deparamos com um estande do Porto de Vitória. No local havia trabalhadores da administração portuária e da Codesa. Em conversa com os expositores falamos da esta pesquisa e dos caminhos percorridos até o momento para viabilizarmos o contato com os trabalhadores avulsos. Um dos expositores sugeriu que eu procurasse o apoio do sindicato. Uma pista que despertou atenção em meio ao percurso.

Seguir a travessia aberto às pistas é manter-se atento às diversas possibilidades de conexões que afloram no campo. É fazer escolhas e apostas. Sendo assim, a parceria com o OGMO seria o caminho mais viável para estabelecer um vínculo inicial com os trabalhadores? Um Órgão que representa os interesses patronais poderia despertar um desinteresse ou até mesmo certa desconfiança por parte dos trabalhadores em participar ativamente das discussões acerca do trabalho? Acompanhar os processos em curso nos grupos terapêuticos seria o caminho mais interessante para colocar em análise a atividade?

Apostei em trafegar por entre os caminhos do sindicato, porém não foi um percurso simples. O apoio do sindicato despontou como uma pista que possibilitava manter contato direto com os trabalhadores e, desse modo, pensar uma problemática de pesquisa que interessasse aos mesmos. Conduzi o barco-pesquisa ao Sindicato Unificado da Orla Portuária (Suport), com o qual mantive o primeiro contato no intuito de desenhar uma parceria. Marcamos dois encontros, e os desdobramentos levaram a Intersindical da Orla Portuária do Espírito Santo, formada por todos os representantes dos sindicatos que compõem as categorias que atuam no porto.

Na Intersindical, apresentei a proposta de colocar em análise os processos de trabalho de todas as categorias que compõem o trabalho avulso no porto. Neste diálogo percebemos que tal proposta se tornava inviável dada as particularidades de cada categoria e as diversas funções desempenhadas no porto em consonância ao prazo da pesquisa. Aproximei-me do Sindicato dos Estivadores do Estado do Espírito Santo (SETEMEES) e, obviamente, da categoria dos estivadores. Seu apoio foi fundamental para a condução deste barco-pesquisa. Optei por compô-lo com a “tripulação” do sindicato, tanto pelo interesse por parte de seus representantes, quanto por este ser composto pelos próprios trabalhadores da estiva.

No intuito de produzir o objeto problemático do barco-pesquisa, busquei, junto à Direção do Sindicato, seguir as pistas trazidas por este, de modo que a problemática do estudo contemplasse o trabalho desenvolvido pela estiva. De acordo o sindicato, a função do

guincheiro apresenta um elevado índice de problemas posturais, devido às condições ergonômicas do trabalho. Desse modo, delineamos que a atividade do guincheiro seria o objeto de investigação deste barco-pesquisa e a perspectiva de saúde abordada por este estudo não está atrelada a busca por um equilíbrio ou um ajustamento ao meio, mas à habilidade de renormatizá-lo, enfrentar os riscos e lidar com as variabilidades (MORO; AMADOR, 2012).

Por intermédio do Sindicato dos Estivadores, constituímos o “grupo de análise do trabalho” formado, especificamente, por 08 estivadores que atuam como guincheiros. Desse total, um ficou como responsável por marcar os encontros, tendo em vista que ele representava o sindicato junto ao OGMO na elaboração das escalas. O grupo serviu como meio de compartilhamento de experiências coletivas, pelos trabalhadores, sobre os processos de trabalho no porto. Levou-se em consideração a atuação desses trabalhadores em um determinado porto⁷ privativo, que faz parte do Complexo Portuário do Espírito Santo, ficando a cargo do sindicato a escolha dos trabalhadores. A indicação do porto, por sua vez, se deu por este possuir estrutura física que demanda a utilização exclusiva de guindaste de bordo, conseqüentemente, requerendo com maior frequência a mão de obra do guincheiro.

Nesse primeiro momento, estabelecer vínculos com os trabalhadores se fazia importante. Os encontros foram marcados fora do ambiente de trabalho, pois aguardávamos a autorização para acesso ao porto, o que possibilitaria a produção de filmagens para confrontação. Não seria possível realizar o “grupo de análise do trabalho” nas dependências do porto, pois era preciso que os trabalhadores participantes não estivessem requisitados para o trabalho, tendo em vista que o acesso ao porto é restrito e de alta periculosidade. Assim, o local escolhido pelos trabalhadores para os encontros foi um bar, situado nos arredores do porto.

Fui convidado ao bar. Naveguei sentido norte do Estado e a rota me levou a uma praia de ambiente calmo. Havia poucas casas em meio a ruas de terra. Logo à frente deparei-me com o bar, de propriedade de um dos trabalhadores, local de distração nas horas livres e de lazer. E fora no bar que realizamos os encontros (especificamente dois, com duração de uma hora e meia/duas horas).

Na paragem do encontro-bar, entre uma cerveja e outra, foram narradas histórias de corpos que carregam consigo cicatrizes de um trabalho árduo, das relações estabelecidas com os navios que trazem as experiências individuais e coletivas da atividade. Nesses céleres

⁷ O porto não será identificado, preservando-o em anonimato.

encontros-bar saboreamos as trocas estabelecidas nas entrelinhas da atividade e na superfície da pele sentimos a inseparabilidade entre vida e trabalho.

Foram trazidas as mudanças ocorridas no trabalho portuário no decorrer da história e o saber-fazer inscrito na experiência. Os trabalhadores vinham de uma longa trajetória na estiva. Eram trabalhadores que seguiram os passos dos pais, numa tradição passada de pai para filho, muito presente na história do trabalho portuário. Se no passado o acesso à instância impessoal do ofício era por meio dos ensinamentos dos mais velhos, hoje, como se dá? Como a memória impessoal do ofício se constitui com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e com o processo de reestruturação produtiva? O treinamento formal busca cumprir essa função de iniciar os novos trabalhadores na operação de guindaste de bordo, inserindo-os neste ofício. Nesse sentido, foi necessário seguir as pistas dos processos de formação, qualificação e treinamento profissional dos trabalhadores, tendo em vista o avanço tecnológico das ferramentas de trabalho.

Solicitei ao grupo o protocolo detalhado de prescrições que orientavam o trabalho dos guincheiros. Eles informaram que havia definições amplas dos seus afazeres, contudo este não era rico em detalhes. Tais direcionamentos podem ser encontrados no Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre os sindicatos da orla portuária do Espírito Santo e Portocel, no triênio 2014/2016, no qual aborda de forma genérica as competências do guincheiro ao executar o trabalho, e no manual de “Definição e padronização nas atividades de estiva”, produzido pelo SETEMEES (2002), que aponta o que o guincheiro faz, bem como algumas padronizações em relação ao agir com segurança na operação.

Decidimos, portanto, elaborar juntos um protocolo que abarcasse as peculiaridades dessa função exercida pelo estivador. Além da elaboração de um protocolo, pensamos em temas que poderiam ser trabalhados nos próximos encontros, dentre eles: formação/treinamento; saúde do trabalhador e mudanças no trabalho portuário no processo de modernização. Propomos realizar mais dois encontros para discutirmos os temas e, posteriormente, utilizarmos o método da autoconfrontação cruzada, proposto pela Clínica da Atividade (CLOT, 2007; 2010).

A aposta nos caminhos metodológicos apontados pela Clínica da Atividade se fez por esta provocar uma ruptura com os ideais positivistas, incitando um campo dialógico e confrontador entre o trabalhador e as diversas possibilidades de fazer o trabalho. Clot (2010),

ao tomar os estudos de Vygotski, compreende que o homem não se limita as possibilidades que são realizáveis no trabalho, mas é dotado, a todo tempo, de possibilidades das quais ele não realiza. Há, portanto, uma relação conflituosa, que posta, permite a realização de algumas possibilidades em detrimento de outras. Entretanto, as possibilidades não realizadas ainda agem sobre o sujeito e não são passíveis de serem acessadas de forma direta.

A partir das ações desprendidas pelo sujeito ao agir no meio, a atividade é colocada em movimento, ao mover-se ela se desenvolve em outra atividade. Assim, Clot (2010) nos convoca a uma metodologia que seja histórico-desenvolvimentista, que “permite ao sujeito transformar os funcionamentos realizados em objeto de um novo funcionamento a fim de estudar o desenvolvimento real – possível e impossível – e seus princípios” (p. 194). Pois é unicamente pela experiência transformadora em uma nova experiência, ou seja, em movimento, que a atividade pode se manifestar.

O pesquisar é aqui entendido como um conhecer-interventivo. Intervir é também conhecer. Esse processo incita a criação de “dispositivos de análise da vida dos grupos na sua diversidade qualitativa” (ROCHA, 2006, p. 171), de modo a promover rupturas nos modos instituídos das relações, produzindo realidades a partir de práticas performativas, ou seja, não dadas, mas construídas no campo (MORAES, 2010).

Apoiando-se em Clot (2010) tem-se que o dispositivo de análise não deve atentar-se apenas em evidenciar o funcionamento da atividade, ele deve se debruçar acerca do desenvolvimento que atividade traça. A técnica é um método que serve ao pesquisador para fazer movimentar a atividade e, por assim, desenvolvê-la. A Clínica da Atividade aponta dois métodos tradicionais para fomentar esse movimento: a Autoconfrontação Cruzada e a Instrução ao Sósia. Ambos são métodos de confrontação, pois é no conflito travado entre o sujeito e o outro que a atividade pode ser analisada.

A Autocronfrontração Cruzada consiste na produção de vídeos dos trabalhadores em situação de trabalho real, neste caso, numa operação com guindaste de bordo, para uma posterior confrontação e discussão acerca da atividade, com os próprios trabalhadores. Por fim, estender-se as análises dos processos de trabalho para o grupo, para uma análise que perpassa o coletivo.

Pactuamos em nos apropriarmos do método da Autocronfrontação Cruzada e topamos seguir essa travessia. Solicitei autorização ao porto para a realização da pesquisa via sindicato. Lá, fui recebido pela direção para uma reunião. Apresentei a pesquisa e solicitei por parte da direção do porto uma autorização de acesso ao cais para realizar as filmagens dos trabalhadores. Não obstante, requeri que eles pleiteassem, junto a um dos armadores⁸ que operam em suas dependências, uma autorização para filmar o trabalhador dentro da cabine do guindaste de bordo. A direção fez uma apresentação organizacional sobre a dinâmica e o funcionamento do porto, os índices de produtividade alcançados, as operações que eram realizadas. Pude acompanhar uma operação de carregamento de navio, e para isso, precisei usar um capacete de segurança. Caminhamos pelo pátio dentro dos limites demarcados para tráfego de pessoas. Era um ambiente de muito barulho, mas havia uma preocupação constante em demonstrar o quão seguro eram as operações.

O contato iniciou-se em maio de 2015, e posteriormente, encaminhei-lhes uma carta pedindo autorização, conforme solicitado pela Gerência de Operações Portuárias. No dia 05 de agosto do referido ano, fui notificado de que a direção do porto havia autorizado, mas precisava de um parecer do departamento jurídico, que iria emitir um termo de responsabilidade para que eu assinasse. Passado um mês da autorização, no dia 09 de setembro a Gerência de Operações Portuárias informou que, por questões corporativas⁹, a pesquisa não estava autorizada e que as intermediações portuárias não seriam dispostas para a efetivação do estudo. O que se passou? Não houve uma justificativa que explicasse tal decisão. Por que o receio da corporação em apoiar pesquisas que visam colocar em cena as experiências dos trabalhadores com o porto em voga? O que se passa nos “porões dos navios” que a corporação teme em tornar visível?

Não foi possível atracar o barco-pesquisa nesse cais. O entrave afetou também a continuidade do “grupo de análise do trabalho”. Após a resposta negativa por parte do porto, precisava traçar novas rotas junto aos trabalhadores. A peculiaridade da forma de requisição de mão de

⁸ Os armadores podem ser “pessoas físicas ou jurídicas que aprestam a embarcação com fins comerciais, pondo-a em condição de navegabilidade”, normalmente, eles são os proprietários dos navios, mas podem ceder, via contrato, a armação a um terceiro (BRASIL, 2001, p. 17-18). É necessário para ter condições de navegar, dispor de tripulantes e equipamentos que viabilizam as operações de carregamento e descarregamento de cargas, como guindastes de bordo ou ponte rolante, por exemplo.

⁹ Além das questões internas, cujo motivo específico não foi explicitado, há um regimento internacional, do qual o Brasil faz parte, denominado *ISPS Code* que significa Código Internacional para a Proteção de Navios e Instalações Portuárias. Tal Código, criado em 2002 após o atentado as Torres Gêmeas nos EUA, é uma renovação da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, de 1974, e tem por objetivo intensificar a proteção no setor marítimo, incluindo aqui os transportes de cargas (ISPS CODE, 2002). Além disso, tal regimento visa controlar o acesso às instalações portuárias

obra no porto, diariamente em três turnos e em diferentes portos, era um fator que se apresentava como entrave, mesmo que muitos deles atuassem quase que exclusivamente no porto em questão. Não era possível marcar encontros com os trabalhadores após o expediente, pois cada turno é formado por equipes diferenciadas. De certo, a negativa por parte do porto soou como uma deslegitimação da proposta, refletindo diretamente no coletivo, deixando o barco-pesquisa a deriva, por ora, e sem tripulantes.

Gira-se o timão.

1.3 Amarração¹⁰ do barco-pesquisa

Voltei ao sindicato, apesar de nunca ter me afastado dele, a fim de trilhar novas estratégias metodológicas. Não foi possível acompanhar as operações no cais do porto, tão pouco acessar o navio. Mas o que é o porto, se não um lugar constituído de relações e debates promovidos pelos atores que o fazem funcionar? Pois não seria, assim, o sindicato uma “espécie de porto¹¹”? Aquele, como os porões dos navios, impregnado de experiência, com uma trajetória marcada pelos anseios, reivindicações, lutas, acordos, regras e condutas que regem os processos de trabalho dos coletivos que dele fazem parte, delineados no decorrer da história até os dias atuais.

O convite à Direção do Sindicato a subir o barco-pesquisa foi lançado. Primava pelos encontros grupais e novamente apresentei a proposta de formação do “grupo de análise do trabalho”, agora com novos atores. Cinco deles se dispuseram a participar. Aqui os denomino de Guincheiro I, Guincheiro II, Guincheiro III, Guincheiro IV e Guincheiro V.

Destes, apenas o Guincheiro I estava na ativa como, operando. Os outros quatro estavam afastados para o exercício de função sindical, porém todos os estivadores estavam habilitados a atuar como operadores de guindaste de bordo. Acordamos em realizar a técnica de Instrução ao Sósia com o Guincheiro I e, posteriormente, dois encontros com o “grupo de análise do trabalho”, formado pelos Guincheiros II, III, IV e V. O Guincheiro I não compareceu ao encontro coletivo.

¹⁰ Para atracar o navio no porto é necessário que se faça a amarração dos cabos de aço nos cabeços (pequena coluna de ferro) encravados no cais. Este tópico discute uma dos momentos da pesquisa, onde ocorre a “amarração” do método da técnica a ser experimentada, em que o barco-pesquisa atraca para iniciar outro momento, o da operação, por isso a ideia de “amarração do barco-pesquisa”.

¹¹ Trecho do poema Ode Marítima de Álvaro de Campos (pseudônimo de Fernando Pessoa).

Frente à impossibilidade de acesso as dependências físicas do navio, o método da Instrução ao Sósia despontou como uma ferramenta para “fazer falar” o ofício de guincheiro. Elaborada pelo psicólogo Ivar Oddone, na década de 1970, na Itália, a Instrução ao Sósia desponta como método que visa acompanhar o desenvolvimento da atividade, que está sempre em movimento, como meio de (re)criação da mesma pelo trabalhador, via linguagem. Oddone dispõe deste método como uma alternativa para poder investigar o trabalho operário na Itália, após ser impedido pela empresa Fiat de acessar o “chão da fábrica”.

A utilização de tal método propôs-se a construir um campo dialógico que produzisse descolamentos nos sujeitos, de modo a analisar a atividade dos guincheiros em seu desenvolvimento, ou seja, na modificação da “[...] experiência vivida de um objeto em um objeto de uma nova experiência” (CLOT, 2010, p. 193). É esse caráter transformador da experiência vivida em outra, a ser experimentada, que interessa na produção de conhecimento. O ato de narrar o vivido, já não é simplesmente uma narração, ao trazê-lo para um movimento dialógico o sujeito é afetado, ao pensar o vivido, este se transforma em outra experiência vivida, interposta pelo pensamento (CLOT, 2007).

A verbalização tem uma função primordial nesse processo, permitindo que a análise do trabalho ocorra. É por meio dela que outra atividade, a atividade transformada, é acessada. Mas a linguagem não se limita apenas em acessar a atividade, ela é também a própria atividade. A ação de enunciar uma palavra é passada pelo crivo do pensamento, ou seja, a ação torna-se outra, a experiência vivida passa a ser outra experiência pelo ato de pensar, o que faz com que o exercício de verbalizar a experiência seja a própria atividade do sujeito, não um acesso a uma atividade já realizada (CLOT, 2007).

É via linguagem que o trabalhador reorganiza seus pensamentos e tornam visíveis as variáveis das situações de trabalho, possíveis de serem realizadas. A linguagem, verbalizada, serve, como “instrumento de ação interpsicológico e social”, conforme aponta Clot (2007, p. 135). Pela linguagem o sujeito produz enunciados, as palavras proferidas, além de explicar o que se faz, incidem sobre o outro por meio de uma relação perpassada pelo afeto, fazendo o outro pensar e agir levando em consideração suas expectativas (BRANDÃO, 2012; CLOT, 2007).

A atividade é sempre uma atividade dirigida (CLOT, 2007; 2010). Dirigida a si próprio, ao objeto de trabalho (as situações realizáveis ou não) e ao destinatário, no caso, o outro (a atividade do outro), a quem a atividade se dirige e é, por vezes, incorporada a sua própria

segundo suas expectativas. Assim, tem-se que a atividade segue um direcionamento triangular, sendo triplamente dirigida (BRANDÃO, 2012).

Nesse sentido, a Clínica da Atividade investe em métodos indiretos para uma atividade que se faz indireta, acessada e atualizada por meio de uma confrontação no campo dialógico. Há uma aposta nessa metodologia por acreditar que ela permite produzir movimentos em que o trabalhador se implica no processo de análise da atividade, produzindo deslocamentos que o possibilita estranhar-se com as relações instituídas no trabalho, contribuindo no traçar de um percurso que visa produzir efeitos que modifiquem as relações instituídas. Barros (2004, p. 101) chama a atenção ao afirmar que a atividade de trabalho “só pode ser apreendida no âmbito do diálogo e da confrontação que a constitui, pois é expressão da relação no trabalho com os outros, consigo mesmo e com a matéria de trabalho”.

A Instrução ao Sósia convém como método indireto de acesso a atividade, no qual o trabalhador tende a esmiuçar em detalhes o trabalho, servindo-se do como se deve instruir um sósia ao trabalho, não entrando em detalhes, no primeiro momento, do por que o sósia deve agir de determinado modo em detrimento de outro ou do “por que” ele não deve fazer de determinada maneira (CLOT, 2007). A questão do “por que se deve agir assim?” deve ser apresentada no segundo momento da técnica.

Tal método produz efeitos sobre o sujeito ao mobilizar novas formas possíveis de realizações da atividade. Para Clot (2010, p. 208) “[...] os exercícios de Instrução ao Sósia visam [...] a uma transformação indireta do trabalho dos sujeitos graças a um descolamento de suas atividades em um novo contexto”. A análise que o sujeito estabelece com sua própria atividade passa a ser direcionada, portanto, ao sósia. Ocorre que, ao dialogar consigo mesmo, o sujeito, restrito da relação com o outro, passa a ter a sua própria experiência distanciada, estranhada. Esse estranhamento com relação à própria experiência pode desencadear uma transformação do sujeito que instrui o sósia (CLOT, 2007; 2010).

Neste interim, foram realizados dois encontros com o Guincheiro I, utilizando-se como base a técnica da Instrução ao Sósia. No primeiro encontro demandei ao trabalhador que ele supusesse que eu fosse seu sósia, conforme relato a seguir apresentado:

Vamos supor que eu seja seu sósia e que eu vá te substituir amanhã, como se eu fosse te substituir, trabalhar no seu lugar. As pessoas não poderão desconfiar que sou o seu sósia. Então, eu vou interrogá-lo para saber como

eu devo executar esse trabalho e gostaria que você me instrísse sobre o que devo fazer para não ser notado (Diário de Campo).

Posteriormente, no segundo encontro elaborei um texto como se o sócia estivesse ido ao trabalho e atuado de acordo com as instruções repassadas. Apresentei, ainda, possíveis obstáculos e dificuldades encontradas por mim ao seguir as instruções, o que demandou do trabalhador/instrutor decisões a serem tomadas frente ao inusitado. Essa devolutiva procurou seguir uma sequência do trabalho, apresentada pelo primeiro encontro, para que o trabalhador se posicionasse, frente à narrativa apresentada e às possíveis variabilidades, com contribuições de outros modos de realizar o trabalho, bem como o que poderia ou não poderia ser feito, a fim de enriquecer a narrativa com novos detalhes. A devolutiva foi realizada somente com trabalhador participante da Instrução ao Sócia.

A partir das instruções, elaborei um protocolo¹² com as descrições do trabalho do guincheiro, utilizando como base norteadora o “relatório tabela de atividades”, da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, do Guincheiro – Construção Civil – (Nº CBO 9-73.50) e do Operador de Ponte-rolante (Nº CBO 9-73.20). Tal protocolo serviu de dispositivo para discussão e análise acerca da atividade do guincheiro com o intuito de disparar a discussão no “grupo de análise do trabalho”, além de ser um retorno para o sindicato por constituir uma elaboração compartilhada, a qual foi validada pelo grupo.

Realizamos dois encontros. Um contendo quatro trabalhadores e outro com dois, nos quais foram abordados temas como: a) formação/treinamento do guincheiro; b) a entrada de novos trabalhadores nessa função; c) a organização do trabalho portuário e; d) a produtividade e segurança dos trabalhadores. Questões relacionadas à formação tornaram-se o objeto central das discussões realizadas no processo de co-análise grupal. No entanto, é importante frisar que não foi produzido encontro entre os grupos que participaram dos dois momentos da pesquisa. Como o ato de pesquisar, assim como o de trabalhar, é feito de escolhas, a construção deste estudo se pautou na produção de dados do segundo momento da pesquisa, o que não exclui as intensidades vividas no encontro-bar, as quais se encontram diluídas nas páginas que seguem.

Como desdobramento, procurei conhecer o treinamento dos guincheiros, realizado pelo OGMO em parceria com a Universidade Centro Leste (UCL) com a utilização do simulador de guindaste de bordo. A UCL desenvolveu simuladores utilizados pelos estivadores em

¹² O protocolo encontra-se no APÊNDICE A.

treinamento, ou seja, em fase de qualificação para operação de guindaste de bordo de acordo com as vagas disponibilizadas pelo OGMO, ou quando, já habilitados para desempenharem a função, precisam aprimorar seus conhecimentos e/ou sofrem punições que requerem a realização de “reciclagem”. O treinamento com simulador antecede a etapa do embarque treino, desenvolvido em guindaste, última etapa.

E os novatos nesse processo? Como poucas prescrições e o treinamento dão o subsídio para que esses novos trabalhadores acessem os componentes genéricos do trabalho? Todos os trabalhadores que participaram do processo de análise, até agora, dispunham de uma história construída no/pelo trabalho no porto. Assim, realizei uma entrevista individual com um trabalhador portuário multifuncional habilitado a operar guindaste de bordo (Guincheiro VI), como forma de trazer a experiência de um trabalhador “novato” e compor com os temas discutidos no grupo de análise.

2 Um breve recorte histórico da constituição do complexo portuário capixaba em consonância com o desenvolvimento econômico do Espírito Santo

[...] a zona portuária vitoriense não está segregada, mas participa diretamente da vida cotidiana do aglomerado. Todos sabem que os navios quase ‘passeiam’ pelas ruas da capital, em estreito contato com seus habitantes. Ocorreu desde sempre uma forte comunicação entre o porto, os navios que trafegam junto à cidade e os vitorienses. Não faz muitos anos ainda existia uma casa no alto do morro do Atalaia, onde um mastro recebia bandeiras, olhadas e comentadas por todos, que informavam sobre a nacionalidade dos navios prestes a chegar a barra. Quem mora ou trabalha no centro da cidade participa, mesmo sem querer, do movimento diário do porto. [...] Vitória é o porto e sem ele não existiria como cidade (pelo menos nos moldes atuais) nem como expressão econômica liderando toda uma vasta região¹³.

Assim como outras grandes urbes litorâneas do Brasil, a capital do Espírito Santo teve sua expansão e urbanização interligadas às obras de construção e ampliação do porto. A influência do porto no cotidiano de Vitória é marcante, seja na arquitetura urbanística, nas relações estabelecidas entre a população e a zona portuária, ou mesmo na elevada gama de atividades que são desenvolvidas no porto envolvendo amplos setores da sociedade, o que denota sua importância sociocultural.

A história do sistema portuário do Espírito Santo, em especial o Porto de Vitória, destaca-se quando o governo da época, no início do século XX, pretendeu promover o desenvolvimento interno do estado do Espírito Santo. Fez-se da cidade de Vitória uma praça comercial, por atrair de forma crescente o fomento comercial do próprio estado como também de parte do comércio do norte de Minas Gerais para o porto, como acentua Siqueira (1984).

A constituição de vários núcleos de colonos, formados por europeus provenientes da Alemanha e da Itália na região de montanha do estado que se dedicavam, exclusivamente, à agricultura, em especial ao cultivo do café, o qual era transportado para a capital, ensejava o desenvolvimento do porto da cidade, pois este se projetava como o melhor centro de escoamento do estado. O cultivo de café passou das grandes fazendas escravistas para a agricultura familiar, o que não reduzia sua enorme representatividade na economia do estado. A cafeicultura começou, então, a ser

¹³ Fernando Achiamé – Prefácio do livro de Siqueira (1984).

desenvolvida em pequena escala de produção, de acordo com a disponibilidade de força de trabalho das famílias dos pequenos proprietários e dos parceiros. A unidade produtiva era praticamente autossuficiente e tinha no café a sua quase única cultura mercantil (ROCHA; MORANDI, 2012, p. 24).

Assim, no governo de Jerônimo Monteiro (1908-1912), que teve como meta a urbanização da cidade, o porto passou a apresentar um progresso na movimentação de mercadorias, principalmente tratando-se de exportação de café em decorrência das obras de melhoramento que foram efetuadas (SIQUEIRA, 1984). Os estudos de Siqueira e Vasconcelos (2012, p. 06) mostram que as obras de melhoramento e urbanização transformaram Vitória em uma “nova cidade burguesa”, passando a receber “melhoramentos em infraestrutura, grande fluxo de imigrantes e direcionou os rios para navegação comercial”.

Assim como em outras cidades portuárias, junto ao desenvolvimento era necessário promover uma adequação das

cidades aos princípios modernos da economia agroexportadora e inseri-las nos fluxos globais ligados ao movimento comercial. Essas medidas estavam vinculadas aos novos pressupostos de higienização, onde o espaço de circulação comercial e de entrada e saída de mercadorias, deveria ser obrigatoriamente higienizado, afastando as condições de insalubridade e precariedade (SIQUEIRA; VASCONCELOS, 2012, p.04).

Siqueira e Vasconcelos (2012) apontam ainda que com o aumento do contingente populacional, a cidade passou a ter vários problemas, entre as epidemias. Houve, portanto, um processo modernizador e higienizador da cidade, ocasionando na demolição dos antigos prédios coloniais para a ampliação da cidade e suas vias de acesso. Vitória perdeu grande parte dos sobrados e de suas características coloniais, num processo que ocasionado pela higienização, visava também o seu embelezamento.

A década de 1920 foi marcada pela ampliação dos canais de acesso ao estado, bem como a utilização da malha ferroviária, o que engendrou no desenvolvimento do porto, pois proporcionou melhorias nas condições de acesso à Vitória. Em 1922, o porto já participava da economia do estado com 58% do valor da exportação estadual, um percentual crescente que chegou a 82% em 1930, destaca Siqueira (1984). Isso comprovou que o porto de Vitória era, sobremaneira, proposto à exportação. Nestes termos, o porto escoava a maioria do café produzido no estado, sendo tal produto o principal impulsor do porto frente ao mercado externo, tendo em vista que o café chegou a representar 93% da produção agrícola do estado, elevando o porto de vitória ao terceiro porto cafeeiro do Brasil (SIQUEIRA, 1994).

Ainda na década de 1920, o desenvolvimento dos canais de acesso ao estado, bem como a utilização da malha ferroviária, engendrou o desenvolvimento do porto, pois proporcionou melhorias nas condições de acesso à Vitória. Em 1922, o porto já participava da economia do estado com 58% do valor da exportação estadual, um percentual crescente que chegou a 82% em 1930, destaca Siqueira (1984). Isso comprovou que o porto de Vitória era, sobremaneira, proposto à exportação. Nestes termos, o porto escoava a maioria do café produzido no estado, sendo tal produto o principal impulsor do porto frente ao mercado externo, tendo em vista que o café chegou a representar 93% da produção agrícola do estado, elevando o porto de vitória ao terceiro porto cafeeiro do Brasil (SIQUEIRA, 1994).

Na proporção em que o porto ganhava capacidade técnica e apresentava crescimento, as atividades comerciais do Espírito Santo se concentravam cada vez mais na capital, para onde convergiam as operações marítimas e comerciais. Assim, o desenvolvimento do porto se deu superando problemas socioeconômicos e políticos no decorrer do longo período das obras de seu aparelhamento e iniciou a década de 1940 sendo mais um porto brasileiro oficialmente organizado¹⁴. Sua inserção no mercado internacional ganhou cada vez mais espaço a partir de então, quando passou a oferecer condições estruturais mais eficientes e a garantir mais segurança na recepção dos navios, o que ensejava para mais as operações comerciais.

Ao refletir sobre desenvolvimento econômico capixaba, Siqueira (1994, p. 57) destaca que o estado do

Espirito Santo foi, até os anos 60, um retardatário no processo de desenvolvimento econômico nacional. Embora situado na região Sudeste, de cujo dinamismo tem dependido o crescimento da economia brasileira, o estado capixaba não acompanhou esse dinamismo regional, mantendo suas características de região subdesenvolvida.

Esse atraso do estado em comparação ao desenvolvimento nacional, especialmente aos estados vizinhos que compõem a região sudeste do país, remota ao período colonial, início do século XVIII. À época, o governo português conduziu de forma restrita o povoamento das terras capixabas criando-se uma “barreira verde” como medida preventiva contra o contrabando de ouro e pedras preciosas extraídas das mineradoras da região de Minas Gerais (MACEDO; MAGALHÃES, 2011). Tal medida foi possível, pois o estado não possuía um produto considerado atrativo para apropriação da Metrópole Portuguesa, o que culminou num

¹⁴ O porto organizado é aquele que possui construção adequada e aparelhamento necessário para atender os requisitos de navegação, com área adequada para o armazenamento de cargas. Deve ser público ou arrendado, não podendo o porto privado fazer parte da estrutura do porto organizado, conforme a Brasil (2013a).

isolamento da região em seu caráter geográfico e econômico, produzindo efeitos que resultaram na inexpressividade de seu crescimento populacional e comercial, como nos mostra Macedo e Magalhães (2011) o período que se estende do século XVIII até a metade do século XIX, mostrou-se

como uma afirmação da força das estruturas que dominavam a relação entre os territórios coloniais e Portugal, mas que, no caso do território do Espírito Santo, aparece sob o signo de um crescimento esparso, sem adensamento populacional ou comercial de maior vulto. Não se pretende afirmar que não havia alternativas de desenvolvimento histórico no período, mas que esses germes de outras configurações possíveis não lograram êxito nas condições estruturais apresentadas ao longo da época referida (p. 63-64).

Somente após segunda metade do século XIX, o período de isolamento, o estado trilhou nos rumos do desenvolvimento, implementando uma lógica econômica mercantil, tendo como base o cultivo do café, fortalecendo a economia e o desenvolvimento social, principalmente da capital Vitória, pautada numa estrutura agro-exportadora-cafeeira (MACEDO; MAGALHÃES, 2011).

As crises do setor cafeeiro, decorrentes da superprodução e baixa dos preços, afetou intensamente o Espírito Santo devido à dependência econômica que este mantinha com o setor. Isto acarretou em um nível lento de desenvolvimento, diferentemente dos demais estados da região Sudeste, como São Paulo e Rio de Janeiro, que cresciam industrialmente. Em São Paulo, por exemplo, “a cultura do café” abriu caminho para o processo de industrialização da capital, além de possibilitar “a urbanização, a modernização e diversificação da base” (CALIMAN, 2012, p. 44).

Em decorrência, tornou-se inevitável consolidar mudanças na estrutura produtiva e econômica do estado. Ao se analisar o cenário econômico capixaba das décadas de 1960 e 1970 relativamente ao aspecto estrutural do porto de Vitória, período em que ocorreram mudanças na estrutura produtiva do estado, depreende-se que o enfraquecimento da hegemonia do setor primário da economia em favor da indústria, favoreceu largamente o desenvolvimento desse porto. O processo de industrialização do Espírito Santo arrastou-se pelos anos da década de 1960, passando a atrair a atenção de investidores nacionais e estrangeiros somente na década de 1970, impulsionado no período do regime ditatorial, com a abertura da economia brasileira para o mercado internacional. Como descrevem Rocha e Morandi (2012, p. 136),

[...] o grande capital privado (nacional e estrangeiro) e o estatal, no auge cíclico, chamado “milagre econômico”, aproveitaram-se das condições favoráveis de localização industrial no Espírito Santo e decidiram por implantar vários projetos industriais no estado, o que veio a ocorrer nos anos subsequentes a 1975. [...] Dessa forma, abriu-se a possibilidade de expansão de gêneros não tradicionais do setor industrial e, portanto, da maior diversificação da estrutura da indústria de transformação.

Este fator veio ao encontro do esforço do governo de fazer com que o estado estivesse em um nível melhor de destaque quando comparado aos demais estados da região e balizou um período desenvolvimentista. Com base nesta perspectiva, o processo de industrialização ganha lugar e demarca um período de recuperação do expediente da economia capixaba.

A indústria alimentícia despontava, ainda nas décadas de 1970 e 1980, como principal representante da economia capixaba, com o café e a industrialização do cacau. A indústria de transformação (indústria que transforma matéria-prima em produto) obteve um largo crescimento no período de 1975 a 1980, o que promoveu uma diversificação do mercado econômico do Espírito Santo. Diversas empresas começaram a operar nesse período conduzido, principalmente, pelo capital externo (ROCHA; MORANDI, 2012).

Os gêneros que obtiveram aumento muito significativo de representatividade na economia foram: a metalurgia, o papel e papelão. Tal aumento se efetuou com o início das atividades da fábrica de celulose em Aracruz, a Aracruz Celulose S/A, em 1979, principal responsável pelo aumento da indústria de transformação. Na década de 1980, a metalurgia se expande, aumentando ainda mais sua representatividade na economia, com a criação da Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST), iniciada a construção em 1979.

Do mesmo modo, a indústria extrativa obteve nesse período um alargamento de sua produção devido ao aumento da extração de mármore e granito, no sul do estado, e com a pelotização do minério de ferro, comandado pela Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), tendo sua primeira usina instalada em 1969. No ano de 1980, “a pelotização de minerais representou 98,3% do valor da produção da indústria extrativa, o que a colocava como a principal atividade industrial do estado” (ROCHA; MORANDI, 2012, p. 144).

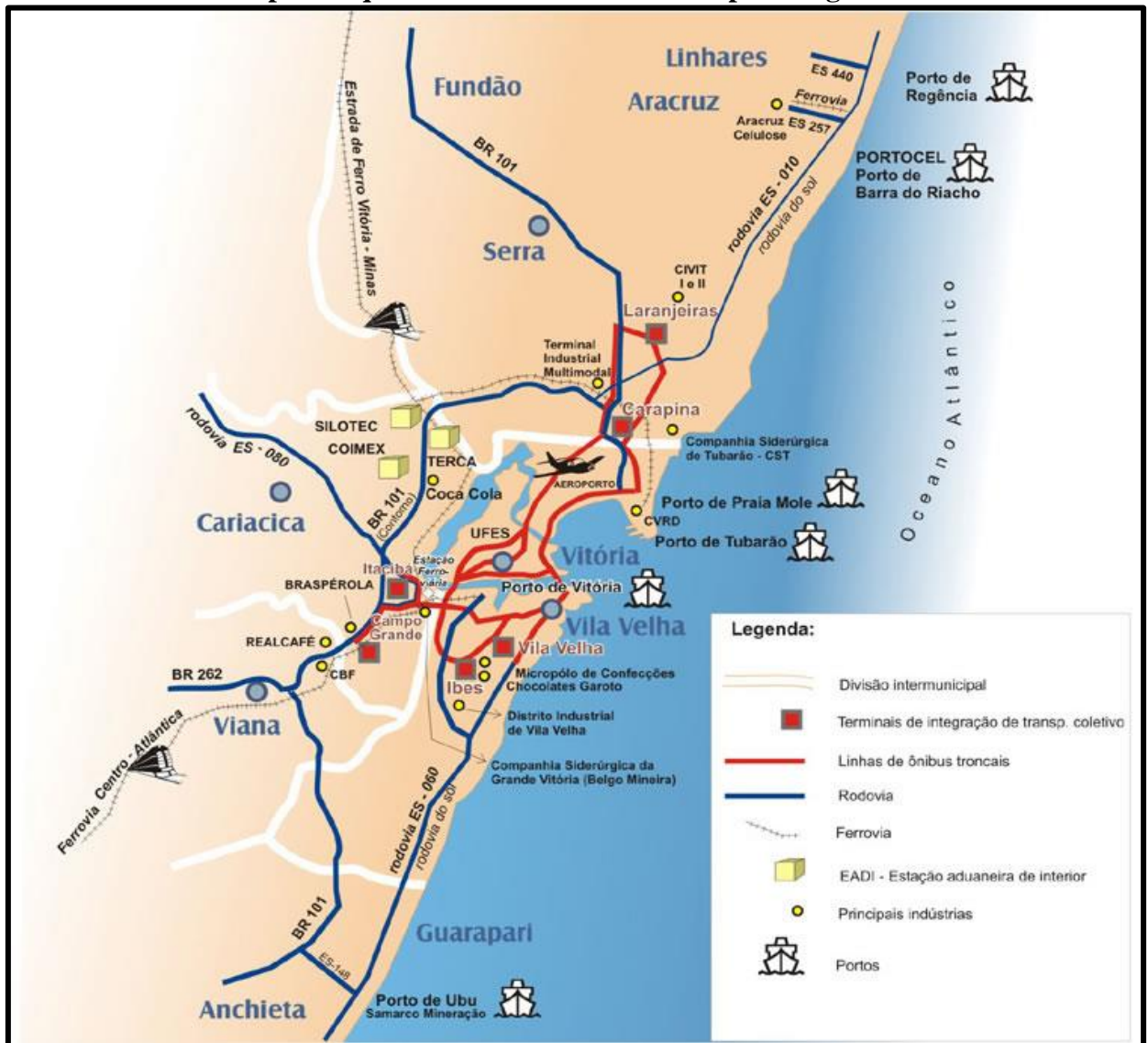
Subsequentemente e em decorrência destes fatos, o sistema portuário necessitou ser alvo de investimentos que foram efetivados com a criação de estruturas de apoio ao escoamento dos produtos exportados como o Minério de Ferro e os produtos Siderúrgicos, ganhando destaque, nesta época, a ampliação da ferrovia Vitória-Minas. Tais ações denotavam prioridade para os

setores secundário e terciário. Enquanto aquele considerava empresas da área siderúrgica, naval e paraquímica, bem como causava implicações no setor primário, o setor terciário considerava empresas das áreas de turismo e as portuárias. O que decorreu do desenvolvimento, principalmente do setor secundário, foi a necessidade de que novas instalações portuárias fossem concebidas na Baía de Vitória e nos demais municípios adjacentes (SIQUEIRA, 1994), o que culminou na criação do Porto de Tubarão em 1966 e de Barra do Riacho em 1979, colocando o estado na trilha das exportações brasileiras com a, ainda incipiente, criação de seu complexo portuário.

Atualmente, o complexo portuário do Espírito Santo tem participado no crescimento econômico nacional de forma bastante significativa, destacando-se como o maior distribuidor de cargas do país e o maior complexo portuário da América Latina. Já o porto de Vitória pode ser pensado como um núcleo que compreende todo esse complexo. Sendo assim, ele é estruturado pelos Cais Comercial de Vitória, Cais de Capuaba e Terminal Portuário de Vila Velha (TVV), Cais de Paul, Hiperexport, Terminal da FLEXIBRÁS, Terminal de Granéis Líquidos de São Torquato, Terminal de Dolphins de Atalaia, Terminal da companhia Portuária de Vila Velha (CPVV), Porto de Praia Mole, Porto de Tubarão, Porto de Barra do Riacho, Porto de Regência, Terminal Norte Capixaba, Porto de Ubu, Portos Secos e Terminal Industrial e Multimodal da Serra (TIMS). Na figura 1, pode-se observar o principal complexo logístico portuário do Espírito Santo, localizado em um ponto estratégico do território brasileiro e que atende a todo o Centro-Oeste, a parte do Sudeste (Espírito Santo e Minas Gerais), Sul da Bahia, Acre e Tocantins (NASCIMENTO, 1999).

Destarte, a estrutura portuária capixaba é de fundamental importância para os interesses econômicos e sociais do Estado e essencial para a modernização do Espírito Santo. Tais interesses perpassam tanto ao âmbito público, quanto o privado, como é o caso dos importadores e exportadores capixabas que atribuem grande parte do sucesso de seus negócios ao porto, à sua estrutura e, fundamentalmente, àqueles que estão inseridos neste universo: o Trabalhador Portuário Avulso (TPA).

Figura 1 – Complexo Logístico do Espírito Santo: portos, aeroporto, ferrovias, estradas e empresas que formam um eficiente complexo logístico



Fonte: <<http://www.blicomex.com.br/infraLog.aspx>>

3 Movimentos históricos de constituição do Trabalhador Portuário Avulso

3.1 A vida no Trapiche¹⁵ e os “novos” trabalhadores do porto

Integrado ao processo sócio-histórico e econômico brasileiro a constituição e organização do trabalho portuário inicia-se no período de colonização do Brasil. A Abertura dos Portos promovida pela Família Real Portuguesa, em 1808, foi o marco legal do início do comércio marítimo brasileiro com outras nações, já que o mesmo encontrava-se intensificando mundialmente dado o período das grandes navegações dos séculos XV e XVI. O trabalho portuário, portanto, iniciou-se com a subjugação de índios e, posteriormente, com a utilização de mão de obra escrava, como nos aponta André (1998). Eles eram peças fundamentais para o processo de exportação de matéria prima e importação de manufaturados (NASCIMENTO, 1999), tendo em vista que os donos dos navios não dispunham de mão de obra para as operações de carregamento e descarregamento de mercadorias.

À época, as principais atividades desenvolvidas eram a de estivador, carregador, marinheiro, condutor, remador e barqueiro (ANDRÉ, 1998). Este processo seguiu desenvolvendo-se à medida que passou a utilizar também a força dos escravos já libertos, numa relação, que se pode afirmar, primária de contrato de trabalho remunerado¹⁶. O trabalho portuário passou ser exercido de duas formas: com utilização dos “trabalhadores escravos” e daqueles que recebiam, quando requisitados, a contra partida financeira pelo seu trabalho, os libertos.

A dinâmica social do trabalho nesse período consistia no funcionamento de dois sistemas, o de Ganho e o de Aluguel. André (1998) mostra que o sistema de ganho englobava tanto o trabalho dos libertos quanto dos escravos, na medida em que os libertos se apropriavam do pagamento, fruto de seu trabalho e garantia de sua sobrevivência, os escravos trabalhavam obrigados pelos seus senhores, repassando o pagamento aos mesmos, sobrando-lhes a quantia que excedia, quando excedia. Já o sistema de aluguel, caracterizava-se pelo aluguel de escravos junto a agências locadoras, em contrapartida, essas agências disponibilizavam esses escravos alugados a terceiros para que fossem desenvolvidos trabalhos adjacentes ao porto, sendo a pagamento entregue diretamente ao senhor proprietário do escravo.

¹⁵ Entende-se por trapiche os antigos armazéns ou depósitos onde eram armazenadas as mercadorias desembarcadas ou que seriam embarcadas. No Espírito Santo, o navio ficava parado na baía de Vitória, os trabalhadores eram levados até as embarcações, por meio de pequenos barcos, para realizarem as operações de estiva. Esses mesmos barcos levavam as mercadorias até os trapiches.

¹⁶ Entende-se por relação primária de trabalho remunerado a alocação de um trabalhador que recebe pelos serviços prestados sem garantias legais de direitos.

Sob uma lógica de funcionamento social marcada, principalmente, por um sistema que evidenciava a opressão e exploração, os “trabalhadores escravos” forjaram outros caminhos que minimizassem tais efeitos recorrentes no sistema escravista e cunharam formas singulares de organizar o trabalho, transpassados pelo forte sentimento de coletividade e de pertencimento a um “grupo de iguais” (etnia, cultura, etc.). Segundo André (1998, p. 38), essa organização coletiva instrumentalizou “o processo autonomização dos portuários avulsos no paradigma do trabalho livre”.

Trabalhar é engajar-se, inserir numa outra história constituída coletivamente, “uma história coletiva cristalizada em gêneros sociais em geral suficientemente equívocos e discordantes para que cada um deva ‘dar sua própria contribuição’ para sair de si” (CLOT, 2007, p. 74). Ao engajarem-se na atividade, sob uma organização coletiva do trabalho portuário, foram criados os cantos. Distribuídos pela cidade, os cantos eram locais onde os escravos e libertos se reuniam para compartilharem experiências. Os encontros eram

[...] organizados, institucionalmente, em torno da identidade étnica, cujo objetivo residia em assegurar a solidariedade entre os africanos, impedindo que a competição individual exacerbada entre os trabalhadores, especialmente entre os ganhadores, **os escravos libertos que recebiam a contrapartida do trabalho**, rompesse com a tradição de trabalho coletivo (ANDRÉ, 1998, p. 38-39 – grifo nosso).

O canto, mais do que uma organização que mantinha o espírito de coletividade dos trabalhadores, era um local estratégico de sobrevivência e manutenção da cultura africana. Sua composição se dava por um “capitão do canto”, chefe eleito entre os próprios trabalhadores e que detinha o controle do mercado e da mão de obra a ser disposta, e pelos membros, trabalhadores que aguardavam para a execução dos serviços. A espera de serviço ensejou uma ação conjunta dos trabalhadores em disporem de um fundo de reserva de caráter assistencial com a finalidade de favorecer aqueles que aguardavam o trabalho (NASCIMENTO, 1999). Os fundos de reserva tinha também à finalidade de comprar escravos ainda não libertos, ato que denotava um vínculo solidário existente no coletivo. Desta feita, no interior dos cantos, os que esperavam trabalho mantinham-se reunidos, cotidianamente, em torno de diversos serviços, de modo a se apropriarem e a (re)significarem trabalho.

A instauração do trabalho livre e assalariado no Brasil, findo período escravista, incidiu no surgimento dos “novos trabalhadores livres”, no qual a remuneração era paga diretamente aos trabalhadores, sem a interferência dos antigos senhores (SANTOS, 2009), uma vez que os

escravos que trabalhavam no porto foram os primeiros a receberem a liberdade. Porém, André (1998) descreve-os como “trabalhadores flutuantes”, ao partir do conceito marxista de trabalho flutuante como aquele em que o trabalhador não estabelece vínculo direto com empregador, sendo requisitado de acordo com a necessidade de mão de obra, o que faz com que o trabalhador oscile por períodos de desemprego. Tal referencial abarca toda uma classe de trabalhadores sujeitada às mesmas condições.

A dinâmica social do porto favorecia a forma de trabalho ocasional na contratação de trabalhadores para as operações portuárias, selecionados à medida que se ofertavam ao mercado de trabalho, conforme a demanda de mão de obra. Com o aumento do fluxo de imigrantes, cada vez mais crescentes no Brasil, e migrantes, atraídos pelo trabalho no cais, houve um inchaço no mercado de trabalho ainda em transição para os moldes capitalistas (NASCIMENTO, 1999) que, conseqüentemente, acirrou a competição entre os trabalhadores.

Santos (2009, p. 30-31), ao retratar a crescente imigração ocorrida na cidade de Santos-SP, relata que a população da cidade, no início do século XX,

[...] era formada por um número crescente de ibéricos, chamados para substituir o trabalho escravo. Eram de origem humilde, com alto índice de analfabetos: entre homens na faixa dos 60%; e entre mulheres pior, na faixa dos 80%.

O transporte de embarque e desembarque era feito nas costas por doqueiros e estivadores, com colunas, ombros e joelhos sobrecarregados; ou por carroças puxadas a burro, sob calor sufocante em ruas estreitas e insalubres. As epidemias estavam presentes pela falta de infra-estrutura urbana: o fluxo de pessoas e mercadorias traziam mais doenças; não havia coleta de lixo e rede de esgoto [...]. Os portuários moravam amontoados em cortiços improvisados, junto às cocheiras.

No Espírito Santo não foi diferente, a maciça presença de migrantes e imigrantes intensificou a competição pelo trabalho nos trapiches. Com o fortalecimento da economia agroexportadora, fortemente marcada pela sazonalidade da safra de café, houve uma demanda de trabalhadores visando atender ao fluxo comercial, o que não impediu a competição, pois a requisição do trabalho era condicente com a influência sazonal predominante na época, num constante processo de inclusão e exclusão desses trabalhadores no mercado. Nascimento (1999, p. 136) relata que havia muitos trabalhadores do porto a espera de emprego, sem auxílio previdenciário, gerando um “mecanismo desestabilizador e fragilizador do poder de reivindicação e negociação dos trabalhadores”. Frente a ausência de medidas protetivas legais e as precárias condições de acesso ao trabalho, o estado do Espírito Santo constituiu sua

primeira organização sindical em 1918, organizado pelos trabalhadores da estiva, impulsionados, principalmente, por tradições anarquistas. Visto que muitos dos imigrantes que adentraram o porto, nesse período, eram adeptos dessa tradição política (ARAÚJO et al., 2000).

A forma ocasional de trabalho correspondia aos interesses dos trapicheiros¹⁷ e armadores, que compunham o setor empresarial portuário, pois tinha como finalidade a diminuição dos gastos com o trabalho e, por conseguinte, gerar acréscimo de lucros para o setor, originando uma nítida desvalorização e sujeição dos trabalhadores frente às condições de trabalho que eram estabelecidas pelo capital (ANDRÉ, 1998). Condições estas de sujeição às precárias condições de trabalho. Em contrapartida, trabalhar ocasionalmente ensejava sobre o trabalhador um sentimento de independência e liberdade, por proporcionar momentos livres que o permitia transitar pela cidade-casa-trabalho-rua.

Por parte dos armadores, havia a necessidade de controlar as operações portuárias aumentando o nível de qualidade no carregamento e descarregamento das cargas, reduzindo o número de avarias, bem como dos trapicheiros em requisitar mão de obra mais qualificada para atender as necessidades dos armadores (ANDRÉ, 1998). A organização do trabalho foi reformulada por parte dos trapicheiros, mantendo-se o sistema ocasional de trabalho, tornando pertinente uma divisão técnica baseada nas experiências que eram transmitidas pelo saber fazer dos antepassados.

Instituiu-se a figura do contramestre, selecionado pelos armadores, trabalhadores com mais experiência em decorrência do seu saber-fazer acumulado. O contramestre era um empregado que tinha a função de controlar o trabalho no cais, recrutar os trabalhadores, controlar o tempo de serviço, supervisionar a execução das tarefas e efetuar os pagamentos, com a finalidade de redução dos custos e aumento da produtividade. Segundo André (1998, p. 113),

cabia aos contramestres o papel de exercer o controle sobre os gestos e as operações realizadas pelos trabalhadores, exigindo, pela coerção, uma utilização máxima do corpo, mantendo-os num ritmo mecânico – movimentos, atitudes e rapidez –, visando maior eficácia na disposição das mercadorias nos porões.

O contramestre, segundo André (1998), representava a figura do patrão, mantendo uma postura opressora, autoritária e arbitrária, para com o grupo de seu comando, o que acarretou

¹⁷ Proprietários das casas exportadoras.

no distanciamento dos demais trabalhadores acerca de sua representatividade. Além disso, as seleções para a formação do grupo de trabalho eram marcadas pelo favoritismo, o mestre-estivador exercia seu poder de escolha favorecendo alguns em detrimento de outros. Inevitavelmente, vários conflitos de resistências dos trabalhadores emergiram.

3.2 Estratégias de organização do trabalho portuário: a parede, o rodízio e o câmbio

A situação conflituosa que marcou o início do século XX resultou numa constante resistência por parte dos trabalhadores portuários frente às condições de trabalho aos quais estavam submetidos. As lutas desses trabalhadores, no estado do Espírito Santo e em todo o Brasil, foram marcadas por melhores condições de trabalho, principalmente na tentativa de suprir a arbitrariedade, o favoritismo e o clientelismo do mestre-estivadores, marcantes na organização do trabalho no cais, e a exploração/expropriação do trabalho pelos capitalistas, como demarca o estudo de André (1998) sobre os TPAs.

Era necessário romper com o favoritismo na escolha da mão de obra e criar estratégias que assegurassem oportunidades iguais de trabalho, dentro do contexto do trabalho ocasional, de forma que o coletivo de trabalho permanecesse em voga e que os trabalhadores tornassem gestores do próprio trabalho. Considerar as dimensões do trabalho é pensar como administrá-lo, como geri-lo. Coletivamente, os trabalhadores protagonizaram o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de duas estratégias que são indispensáveis para compreender como o trabalho portuário se organiza, são elas: a parede e o rodízio.

A parede se constituía em espaços onde eram dispostos em um “quadro, negro ou branco, todos os navios, as cargas e os serviços requisitados” (Figura 2), os trabalhadores se concentravam para requisição de mão de obra (ARAÚJO et al., 2000, p. 05), além do mais eram espaços de discussões, conversas e encontros entre trabalhadores. Ela não era somente um local onde ocorriam disputas de trabalho, mas um lugar de fortalecimento e engajamento da atuação do coletivo (SANTOS, 2009).

Figura 2 – Parede antiga



Fonte: <<http://www.estiva-es.com.br/fotos.asp>>

Na parede formavam-se os ternos¹⁸ – grupos de trabalho, de 12 a 15 pessoas – para realizarem as operações no porto. A cada operação era comum se constituírem vários ternos definidos pelos armadores e selecionados pelo contramestre. A escalação ocorria via um sistema de rodízio na tentativa de assegurar o acesso igualitário e fazer com que os mesmos circulassem pelas operações. Nascimento (1999, p. 136) chama atenção para o sistema de rodízio que, por sua vez, no decorrer do percurso, “restringia a possibilidade de o trabalhador adquirir novas habilidades que o qualificasse para a manipulação de equipamentos mais sofisticados”.

Essas estratégias foram consolidadas no Espírito Santo pelas trocas de experiências com outros movimentos de lutas ocorridos no Brasil, em especial, com os movimentos organizados no Rio de Janeiro, bem como reflexões e debates ocorridos entre os trabalhadores no cotidiano de trabalho, como aponta André (1998). Entretanto, essas estratégias não foram suficientes para findar com os movimentos de exclusão de parte dos trabalhadores, bem como conter o privilégio dado pelo contramestre a alguns trabalhadores próximos a ele. No contexto carioca, Silva (2007, p. 25) relata que

¹⁸ Os ternos são grupos de trabalhos escalados para operar em cada porão do navio, desse modo um navio com quatro porões pode operar com até quatro ternos.

[...] aos trabalhadores que não eram selecionados para o trabalho cabia a dolorosa tarefa de voltar para suas residências ou ficarem aguardando a próxima escalação, que representava para eles, uma remota esperança de serem inseridos no trabalho. Para tanto, perpassavam noites nos bairros circunvizinhos ao cais do porto, nos chamados “bairros portuários”, pois a qualquer momento poderiam ser escalados. As praças e os bares passaram a ser neste sentido, lugares demasiado íntimos para tais trabalhadores, pois faziam desses ambientes pontos de encontro por excelência. Os trabalhadores que passavam a noite no cais do porto à espera de trabalho tinham uma vantagem pois uma vez já estando lá, acordaria no local de trabalho, bem cedo se apresentando para uma possível escalação na “parede”.

As relações conflituosas persistiam, havendo necessidade de criar novas estratégias que minimizasse, ainda mais, os efeitos de exclusão e democratizasse a escalação dos trabalhadores. Emerge, em meio às experiências e debates protagonizados pelos trabalhadores da orla portuária capixaba, o sistema de câmbio. Ao descrever o sistema, André (1998) assevera ser uma ferramenta utilizada para

[...] organizar e distribuir a mão de obra para disputa do serviço. O câmbio corresponde aos dias do mês. Cada trabalhador tinha um cartão com um número de matrícula, bem como a data do último dia trabalhado. Esta data é que permitia o acesso ao serviço. Considerando a eficácia desse processo de organização, criando em Vitória, a propósito de outras experiências, essa também foi ampliada para todos os portos do país (p. 55).

Estas estratégias foram fundamentais e potencializaram a dinâmica do trabalho portuário, sofrendo diferentes mudanças no decorrer da história, mas constituindo, ainda hoje, peça essencial para uma organização do trabalho.

3.3 A influência paternalista Estatal sobre o trabalho no porto e o movimento sindical

A crise de 1929 ou Grande Depressão americana, instaurada pela quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, atingiu o setor cafeeiro brasileiro com a diminuição da importação de café pelo seu principal comprador, os EUA, gerando a necessidade de estabelecer mudanças sociais e econômicas no Brasil. Os grandes cafeicultores iniciaram uma fase de investimento no setor industrial, favorecida com a chegada de Getúlio Vargas a presidência. O Estado, por sua vez, passou a gerir com mais ênfase a política econômica brasileira, impulsionando a industrialização. De acordo com Oliveira (2002), os trabalhadores passaram por momentos difíceis cujos efeitos da crise atingiram

[...] o emprego e os salários, que tornavam mais dramáticas suas condições de vida, eles já conviviam desde os anos vinte com o refluxo de suas lutas e

com a destruição ou divisão de suas organizações, havendo uma situação de fragilidade político-organizativa do movimento operário muito antes da repressão que caiu sobre os trabalhadores no início dos anos trinta. Mas em pouco tempo eles passam a desfrutar de melhores condições para a rearticulação, pelo menos até meados da década, valendo-se de brechas que abriram em virtude do cenário de instabilidade política (p. 53).

Os trabalhadores, frente ao processo de industrialização e às precárias condições de trabalho e baixa remuneração, se reorganizaram politicamente fortalecendo a base sindical como forma de garantirem maiores direitos às categorias. O governo de Vargas, na tentativa de conter os movimentos de luta e atender o setor industrial emergente, proliferou uma série de ações a fim de harmonizar os interesses dos comerciantes, empresários e trabalhadores. A regulamentação do trabalho não se pautava, somente, na defesa dos direitos dos trabalhadores, mas em estabelecer uma organização social de modo a equilibrar as relações entre capital e trabalho (OLIVEIRA, 2002), marca do populismo getulista. O Governo outorgou medidas favorecendo a classe trabalhadora, porém como forma de pacificação dos trabalhadores para que o processo de industrialização se mantivesse de forma acentuada (SANTOS, 2009).

Nesse âmbito, o trabalho dos portuários avulsos inicia-se oficialmente em 1933, por meio da intervenção Estatal, marca do período Getulista, visando normatizar e disciplinar o trabalho nos portos por meio da instauração das Delegacias do Trabalho Marítimo (DTM), cujas atribuições são apresentadas pelo Manual do Trabalho Portuário e Ementário (MTPE), sendo elas: orientar e fiscalizar o trabalho portuário avulso nos portos; bem como fiscalizar o processo de escalação; organizar as matrículas dos avulsos e estabelecer a quantidade de TPAs necessários no porto; mediar conflitos; e efetuar as devidas punições aos trabalhadores (BRASIL, 2001, p. 09).

Nota-se que as atribuições da DTM incidem sobre os trabalhadores o controle e a disciplina, como a fiscalização, quantificação e penalidades. Sendo ainda peça importante na mediação dos conflitos existentes na relação capital-trabalho. Ficava a cargo dos Conselhos Regionais do Trabalho Marítimo (CRTM) o exercício de tais atribuições, que em caso de recursos, recorria-se ao Conselho Superior do Trabalho Marítimo (CSTM), que perdurou até 1989 (BRASIL, 2001).

Dadas condições específicas que atravessavam os trabalhadores inseridos nesse setor, a saída foi denominá-los de avulsos, sem vínculo empregatício, atuando com prestadores de serviço. Vargas governou por meio de decretos, que mais tarde foram solidificados na Consolidação

das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943. Houve a delimitação dos trabalhos de capatazia (trabalhadores das administrações portuárias) e estiva (avulsos), sendo os trabalhadores da capatazia responsáveis pelas atividades operadas em terra e a dos estivadores as atividades operadas a bordo dos navios, por meio do Decreto nº 24.508/34, o mesmo que outorgava orientações às administradoras portuárias relativas à prestação de serviço (STEIN, 2002; SANTOS, 2009).

No decorrer do processo que culminou na firmação das leis trabalhistas, o governo incidiu diretamente sobre os sindicatos, passando a intervir no modo de funcionamento destes por meio do Decreto nº 19.770/31, regulamentando-os. Tal decreto estabeleceu, dentre outras coisas, a formação do sindicato único, por categoria ou profissão, com ação concreta de submissão destes à tutela Estatal. Ao Ministério do Trabalho foi outorgada a responsabilidade de “conceder ou não o reconhecimento oficial, fiscalizar as assembleias gerais e a situação financeira dos sindicatos, lavrar multas pelo descumprimento da lei, fechar o sindicato” (OLIVEIRA, 2002, p. 61).

Houve, entretanto, resistência por parte de algumas lideranças sindicais na aceitação desse novo modelo de organização sindical, tutelado pelo Estado. Dado que a figura do sindicato se pauta nas antigas lutas, ocorridas desde o final do século XIX, e nas suas respectivas associações e uniões de trabalhadores onde o coletivo de trabalho compôs historicamente a dinâmica das relações no porto (NASCIMENTO, 1999; BOURGUIGNON; BORGES, 2006; SANTOS, 2009). Dinâmica essa marcada pela peculiaridade própria dos trabalhadores, advindas, principalmente, das relações familiares que se inseriram no porto por tradição passada de pai pra filho e da cooperação presente desde o período escravista.

No Espírito santo, como mostra André (1998), a antiga Associação da União Operária dos Estivadores foi modificada em sindicato dos marítimos, incorporando não só os estivadores, mas outros trabalhadores que atuavam na orla portuária. A partir das atribuições legais, começaram a se desvincularem da associação dos estivadores constituíram seus próprios sindicatos. Na Tabela 1 podemos observar os sindicatos da orla portuária capixaba e seus respectivos anos de criação.

Tabela 1 - Constituição dos sindicatos da orla portuária do estado do Espírito Santo

Sindicatos da orla portuária do Espírito Santo	
Sindicato	Criação
Sindicato dos Estivadores	20/07/1918
Sindicato dos Arrumadores	20/11/1927
Sindicato dos Conferentes	28/05/1933
Sindicato dos Marítimos	24/03/1960
Sindicato dos Vigias Portuários	14/02/1984
Sindicato dos Consertadores	10/07/1985
Sindicato dos Amarradores	03/04/1989
SUPPORT	22/01/1993

Fonte: Adaptado com dados extraídos de Nascimento (1999, p. 142).

Dado contexto histórico, foi organizado nos portos brasileiros um sistema conhecido *Closed Shop*¹⁹, no qual os sindicatos da orla portuária passaram a ter o controle administrativo sobre o mercado de trabalho, gerindo o fornecimento de mão de obra. Além das questões econômicas que motivaram os sindicatos, em especial aqui a categoria de estivadores, primeira categoria a iniciar o controle dos processos de trabalho por meio do *Closed Shop*, outras questões despontam como importantes na criação desse sistema, como nos apontam Diéguez (2007) e Santos (2009) no Porto de Santos a criação do sistema tinha um viés político de luta que está diretamente relacionado à insubordinação frente ao controle exercido pelo monopólio da Companhia Docas.

Em 1939, Getúlio Vargas reconhece formalmente o referido sistema, sendo legalizado na CLT em 1943, no qual o sindicato da classe era responsável pela intermediação entre o

¹⁹ Sistema criado pelo movimento sindical norte-americano que restringia o mercado de trabalho aos trabalhadores sindicalizados, ele inicia-se na categoria da estiva (Diéguez, 2007).

trabalhador e armador (DIÉGUEZ, 2007), bem como formar os ternos a partir da escalação dos trabalhadores sindicalizados, organizar e fiscalizar os trabalhos, advertir as irregularidades, ceder equipamentos de proteção e exercer o domínio sobre o pagamento dos trabalhadores. A figura do contramestre, enquanto empregado, ainda era presente na intermediação e organização do trabalho (SANTOS, 2009), sendo eliminada em 1956 com a inclusão destes no rodízio. Uma vez incluído no rodízio, a função do contramestre passa a ser disputada pelos estivadores sindicalizados, especialmente os mais experientes, fazendo girar a posição hierárquica na formação dos ternos.

Conforme Nascimento (1999, p. 134-135) o sistema *closed shop* inicialmente

[...] não representava uma reivindicação exclusivista ou corporativista dos trabalhadores, dado o fato de que segundo a ótica sindical estes também tinham o direito de definir as regras para a organização do trabalho no porto, percebemos que com o decorrer do tempo tal sistema serviu para reforçar posturas tipicamente corporativas e conservadoras no seio do movimento sindical portuário, situação reforçada pelo coletivismo, pelo nepotismo e, ainda, pela legislação trabalhista pós-30 que regulou durante muito tempo o trabalho no porto.

Com o sistema *closed shop* tornou-se comum recrutar familiares dos trabalhadores sindicalizados, prática legitimada pelo governo ao estabelecer que o recrutamento de familiares não pudesse extrapolar 50%. Tal sistema contribuiu para que se criasse uma visão de que o sindicato mantinha uma postura corporativista, marcada por práticas pautadas no favoritismo. Todavia, Diéguez (2007) ressalta que o referido sistema “contribuiu na criação e no desenvolvimento de uma cultura do trabalho portuário avulso” (p. 77) e, não obstante, fortaleceu junto aos “trabalhadores o sentimento de pertencimento não só à categoria, mas ao sindicato e as decisões deste” (p. 87).

Como o sindicato tinha o monopólio da distribuição de mão de obra no porto e, conseqüentemente, das relações de trabalho, era ele quem ditava as regras e normas para a vida laboral dos trabalhadores portuários. O monopólio desse sistema era fortalecido, haja vista que existia uma forma supletiva de trabalho que não compunha o sistema de rodízio, ou seja, restringia-se o mercado de trabalho aos trabalhadores que compunham a força supletiva, permanecendo estes alheios à sindicalização, e conseqüentemente, eram pouco valorizados.

Daí surge à figura do “bagrinho²⁰”, que como ressalta Nascimento (1999, p. 130), era o trabalhador não sindicalizado que “estava condenado a ‘pegar’ os piores trabalhos, as atividades consideradas não-nobres²¹ [...]”, caracterizada por baixa remuneração, péssimas condições de trabalho e salubridade. Assim, os trabalhadores matriculados e não sindicalizados deveriam aguardar a o ingresso no sindicato para serem escalados, porém esse ingresso era restrito e só era admitido caso os trabalhadores conseguissem cumprir um determinado número de horas mensal de trabalho, como estipulado pelo Ministério do trabalho (SILVA, 2007).

Quanto aos empregadores, estes não se reconheciam representados pela intermediação sindical, exigindo providências do Governo, culminando na criação das chamadas Entidades Estivadoras, em 1940. Nos termos do artigo 6º do Decreto-Lei 3/66, competia as Entidades Estivadoras requisitar “diretamente dos sindicatos respectivos os trabalhadores indispensáveis à execução dos serviços”, obedecendo ao sistema de rodízio (STEIN, 2002, p. 87). Tais Entidades eram intermediadoras dos interesses dos empregadores junto aos sindicatos, na relação capital-trabalho, entretanto a função que cabia às entidades continuou sendo desempenhadas pelos armadores e seus agentes de navegação (ANDRÉ, 1998, DIÉGUEZ, 2007).

O setor empresarial, contratante dos serviços desempenhados no porto, alegava que a organização do trabalho com o monopólio do sindicato e do Estado representava um impedimento ao aumento da produtividade, impossibilitando a livre concorrência entre os portos internacionalmente. Argumentava ainda, que era forçado a contratar um enorme contingente de trabalhadores, o que elevava os custos das operações controladas pelo Conselho de Trabalho Marítimo (CTM) (SILVA, 2007).

O período ditatorial as DTMs exerceram de forma mais intensa o controle a sobre os trabalhadores, haja vista que trabalhadores poderiam ser afastados para investigação caso fosse suspeito de atentar contra a Soberania Nacional (BRASIL, 2001). Em 1969, foi criada a Superintendência Nacional de Marinha Mercante (SUNAMAM), aparelhada pela ditadura militar, assumindo um caráter paternalista sob o trabalho portuário de forma a atenuar, novamente, os conflitos entre trabalhadores e empregadores, com dever de regulamentar os

²⁰ O nome braguinho refere-se ao peixe que fica nos arredores dos tubarões se alimentando das sobras. Assim eram chamados os trabalhadores que possuíam matrícula na Capitania dos Portos, mas compunham a força de trabalho supletiva, restando a estes os piores trabalhos (DIÉGUEZ, 2007).

²¹ Trabalho não-nobre estava atrelado ao uso da força física.

ganhos remuneratórios e o quantitativo de trabalhadores para compor a equipe de trabalho. Em contrapartida, o período da Ditadura Militar representou várias conquistas ao trabalho avulso do porto, “férias remuneradas (1966), décimo terceiro salário (1968) e repouso semanal remunerado (1976); além de conquistas específicas como a obrigação dos vigias portuários em navios de longo curso (1968) e a regulamentação do trabalho de bloco (1968)” (BRASIL, 2001). Por fim, ainda na década de 1970, foi criada a Empresa de Portos do Brasil S.A.²² (Portobrás) administrava todos os portos da costa brasileira.

Nesse ínterim, inicia-se um processo de modernização do setor portuário com a introdução de novos mecanismos para movimentação das cargas, marcada pela utilização dos contêineres (QUEIROZ et al., 2012), que reduzia a utilização do trabalho braçal, substituindo-o por equipamentos, ainda que de forma incipiente. No entanto, a reestruturação produtiva dos portos aparece de forma incisiva no final dos anos de 1980 e início dos anos 1990.

3.4 A reestruturação produtiva e a (re)organização do trabalho portuário

O processo de reestruturação produtiva está elencado aos artifícios da globalização e às estratégias da política neoliberal, abalizados por Filgueiras e Gonçalves (2009) como objetos das transformações que se instalaram em grande parte do planeta no final do século XX e afetaram largamente sua estrutura social política e econômica.

O novo formato que emergiu destas transformações fomentou entusiasticamente os mecanismos envolvendo o capital ao reconsiderá-lo de forma extrema. O movimento capitalista foi balizado por novas concepções como incremento e aproveitamento excessivo da força laboral, acúmulo e convergência do capital, expansão das forças supletivas de trabalho, bem como a recomposição dicotômica dos elementos custo *versus* produção, relativos a produtos e serviços. A preeminência neoliberal-financeira propõe uma nova ingerência por parte do Estado, sobretudo nos países periféricos, conhecida como reformas de estrutura (FILGUEIRAS; GONÇALVES, 2009). Dentre as reformas, destacam-se as do setor portuário brasileiro, ficando os portos não mais restritos a serem locais que “realizam a movimentação, o armazenamento e o transbordo de cargas”, mas passam a compor “um modal importante

²² Empresa de Portos do Brasil S.A, criada pela Lei 6.222 de 10 de Julho de 1975, constituía-se como uma empresa vinculada ao Ministério dos transportes, com a finalidade de exercer atividades ligadas à construção, exploração e administração do sistema portuário do Brasil.

nessa reestruturação, visando à elevação da competitividade das empresas e o aumento das exportações” (SILVA, 2007, p. 32).

Com a redemocratização do Brasil, pós-período ditatorial, o Estado neoliberal segue com medidas de desestatização – a Portobrás é extinta. A União permanece com o controle dos portos, porém inaugura um período de privatização de terminais, além de fomentar a construção de portos privados. Em detrimento do Estado, o capital passa a ter cada vez mais representatividade, fato que eleva seu poder de ação sobre os trabalhadores. Ao mesmo tempo inicia um período de inserção dos portos brasileiros no contexto internacional com maior nível de competitividade ao investir em tecnologia e aprimoramento, num processo de reestruturação. Neste universo é deflagrada a Lei Nº 8.630/93 – a Lei dos Portos.

Lei de Modernização dos Portos, como ficou conhecida a Nº 8.630 de 25 de Fevereiro de 1993, favoreceu a privatização dos portos, com a entrada de empresas atuando no setor portuário, e proporcionou significativas alterações na organização e instalações portuárias, assim como nas regras e procedimentos aos quais os TPAs deveriam se adequar para a realização de suas funções dentro do estabelecimento porto. De acordo com Silva (2007, p. 34), com a Lei de Modernização “[...] os portos brasileiros aderiram ao processo de amplas reformas, demarcadas, a princípio, apenas por algumas alterações pontuais, destinadas apenas a romper antigas tradições tidas como obstáculos à modernização”.

As questões inerentes ao pleno funcionamento do Porto Organizado passam a ser deliberado pelo Conselho de Autoridade Portuária (CAP), órgão regional de caráter administrativo que normatiza as atividades portuárias. O Conselho é formado por representantes de diversos segmentos que compõem o porto, representantes dos trabalhadores, dos operadores, dos usuários do serviço e do Estado, sendo o poder público quem preside o conselho por meio de um representante, membro do Ministério dos transportes (STEIN, 2002). Mesmo com a política de desestatização, o Estado adquire responsabilidades no que se refere às relações do setor portuário, ao assumir a presidência da CAP, que é um órgão responsável por fomentar e deliberar acerca dos “assuntos que digam respeito ao funcionamento do porto”, além de interferir, caso haja necessidade, “nos investimentos sobre as obras de melhoramentos na área do porto organizado” (STEIN, 2002, p. 67).

Uma nova política de gerenciamento inseriu os TPAs num arranjo diferenciado do qual estavam imbricados anteriormente, produzindo mudanças na forma de organização do

trabalho portuário. Com o fim do sistema *closed shop*, o sindicato perde a função de regular o trabalho, passando esta a ser gerida pelo *modus operandis* do Órgão Gestor de Mão de obra (OGMO). Houve forte resistência dos sindicatos frente às mudanças, resultando na criação de um Grupo Executivo para a Modernização Portuária (GEMPO), em 1995, com a finalidade de intermediar os conflitos e fazer valer os novos preceitos (OGMO-ES, 2014). Devido à resistência, o Órgão foi lentamente ganhando corpo. Em contrapartida, os sindicatos fortaleceram-se por meio dos Acordos Coletivos, um princípio básico que permite uma negociação direta entre representantes dos trabalhadores e do setor patronal, que discute os processos de trabalho a cada 03 anos.

Entidade sem fins lucrativos, organizada e administrada por representantes dos operadores portuários, o OGMO é responsável por regular o fornecimento de mão de obra avulsa no trabalho portuário, por meio da escalação, e assim, via procedimentos formais, estabelecer o contrato de trabalho para a realização de serviço em tempo determinado, sem vínculo empregatício (OGMO-ES, 2014). O operador portuário é uma pessoa jurídica de direito privado responsável pelas operações realizadas no porto e utiliza mão de obra contratada. É o operador portuário²³ quem requisita o trabalho dos TPAs junto ao OGMO, substituindo as antigas Entidades Estivadoras.

Em relação ao TPA, concerne ao Órgão Gestor, com base na Lei 8630/93, prover formação profissional e treinamento multifuncional; selecionar e registrar os trabalhadores, bem como manter os cadastros e os registros; aplicar as normas disciplinares; suspender e/ou cancelar registros; arrecadar e repassar aos trabalhadores as remunerações e os benefícios; zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança, incluindo a disponibilização de equipamentos de segurança e proteção individual; e disponibilizar vagas para registro de trabalhadores periodicamente.

No que tange as mudanças, a nova legislação incide sobre os trabalhadores uma nova organização do trabalho portuário que passa a considerá-lo de duas formas: os vinculados e os avulsos. Por trabalho portuário, entende-se aquele desempenhado pelo “trabalhador devidamente habilitado a executar atividades portuárias definidas em lei, realizadas nas instalações portuárias de uso público ou privativo, dentro dos limites do porto organizado, ou fora desses limites nos casos previstos em lei” (BRASIL, 2001, p. 27). Assim, o TPA presta

²³ “É a pessoa jurídica, pré-qualificada pela administração do porto, responsável pela direção e coordenação das operações portuárias que efetuar” (BRASIL, 2001, p. 31).

serviço a vários operadores portuários dentro da área do porto organizado, sem vínculo empregatício, enquanto que o trabalhador portuário vinculado é aquele que possui vínculo de trabalho por tempo indeterminado. No caso dos vinculados, a contratação só poderá ocorrer entre os trabalhadores registrados no OGMO, tendo em vista que os cadastrados compõem mão de obra supletiva.

A categoria dos avulsos passou a compreender os trabalhadores da capatazia (antes vinculados as Companhias Docas), estivadores, conferentes de carga, consertadores de carga, vigilantes de embarcação e trabalhadores de bloco. De acordo com Diéguez (2007, p. 66), cada grupo possui “características próprias no exercício de sua atividade que as tornam detentoras das ‘noções de ofício’, tão necessárias para a distinção entre as categorias”. Não obstante, a Lei 8.630/93 define a função de cada categoria.

I - capatazia - a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - estiva - a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - conferência de carga - a contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das 11 mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - conserto de carga - o reparo e a restauração das embalagens de mercadoria, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - vigilância de embarcações - a atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação; e

VI - bloco - a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparo de pequena monta e serviços correlatos.

O trabalho da estiva, a mais antiga das atividades e que teve sua definição primeira na Lei 24.508 de 29 de junho de 1934, é assinalado pela movimentação das mercadorias dentro das

embarcações, ou seja, movimentações realizadas nos conveses e nos porões dos navios, bem como o transbordo das cargas (movimento de carregamento e descarregamento entre duas embarcações), incluindo a peação (estabilização da carga nos porões ou conveses do navio propendendo a evitar avarias), e a despeação (ato de desfazer a peação). O carregamento e a descarga das cargas são efetuados pela estiva desde que sejam utilizados equipamentos de bordo, tal fato difere da atividade de capatazia que realiza essa atividade com equipamentos de terra (portêiner, guindaste elétrico, etc.) De acordo com o MTPE (BRASIL, 2001, p. 22-23) a estiva possui as seguintes funções:

Contramestre-geral ou do navio: a maior autoridade da estiva a bordo, a quem cabe coordenar os trabalhos em todos os porões do navio, de acordo com as instruções do operador portuário e do comandante do navio, dirigindo e orientando todos os estivadores a bordo.

Contramestre de terno ou de porão: o que dirige e orienta o serviço de estiva em cada porão de acordo com as instruções do operador portuário, do comandante do navio ou do representante no porto, do planista ou do contramestre-geral ou do navio.

Sinaleiro ou “Portaló”: o que orienta o trabalho dos operadores de aparelho de guindar, por meio de sinais. Ele fica em uma posição em que possa ver bem tanto o local onde a lingada é engatada como aquele em que é depositada, e onde possa ser visto pelo guincheiro ou guindasteiro.

Guincheiro: trabalhador habilitado a operar guindaste. No porto denomina-se genericamente os operadores dos aparelhos de guindar de terra como guindasteiros, sendo trabalhador de capatazia. No caso do operador de aparelho de guindar de bordo, este é comumente chamado guincheiro e é trabalhador da estiva.

Motorista: o que dirige o veículo quando esta é embarcada ou desembarcada através de sistema *roll on/roll off* (ro/ro). Ressalte-se que é praxe nessa operação haver a troca de motoristas quando o veículo toca o cais. Sai o motorista da estiva e entra o motorista da capatazia, que conduz o mesmo até o pátio de armazenagem.

Operador de equipamentos: estivador habilitado a operar empilhadeira, pá carregadeira ou outro equipamento de movimentação de carga a bordo.

Estivador: trabalhador que, no carregamento, desfaz as lingadas e transporta os volumes para as posições determinadas em que vão ser estivados. No descarregamento, traz os volumes das posições onde estão estivados e prepara as lingadas.

Peador/despeador ou conexo: trabalhador que faz a peação/despeação. Trabalhador com certa especialização, visto que muitos trabalhos fazem uso de técnicas de carpintaria (escoramento da carga com madeira).

O TPA encontra-se inscrito no OGMO, Órgão que administra e organiza a disponibilização dos trabalhadores por meio de mecanismos de controle: o registro e o cadastro. O trabalhador registrado torna-se mão de obra efetiva, enquanto o novato, ao efetivar sua matrícula, fica cadastrado e disponível como mão de obra complementar de trabalho até se tornar registrado, de acordo com as vagas disponibilizadas pelo Órgão Gestor para efetuar o registro.

Ao tornar-se registrado em uma categoria, o trabalhador deverá, segundo a Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013 (INTERSINDICAL DA ORLA PORTUÁRIA-ES, 2011), realizar um estágio experimental de 132 engajamentos/embarques para assumir de forma plena o trabalho, igualando aos já registrados. Já no caso das funções especializadas é necessário, além dos 132 engajamentos/embarques, qualificar-se via treinamento fornecido pelo próprio Órgão Gestor.

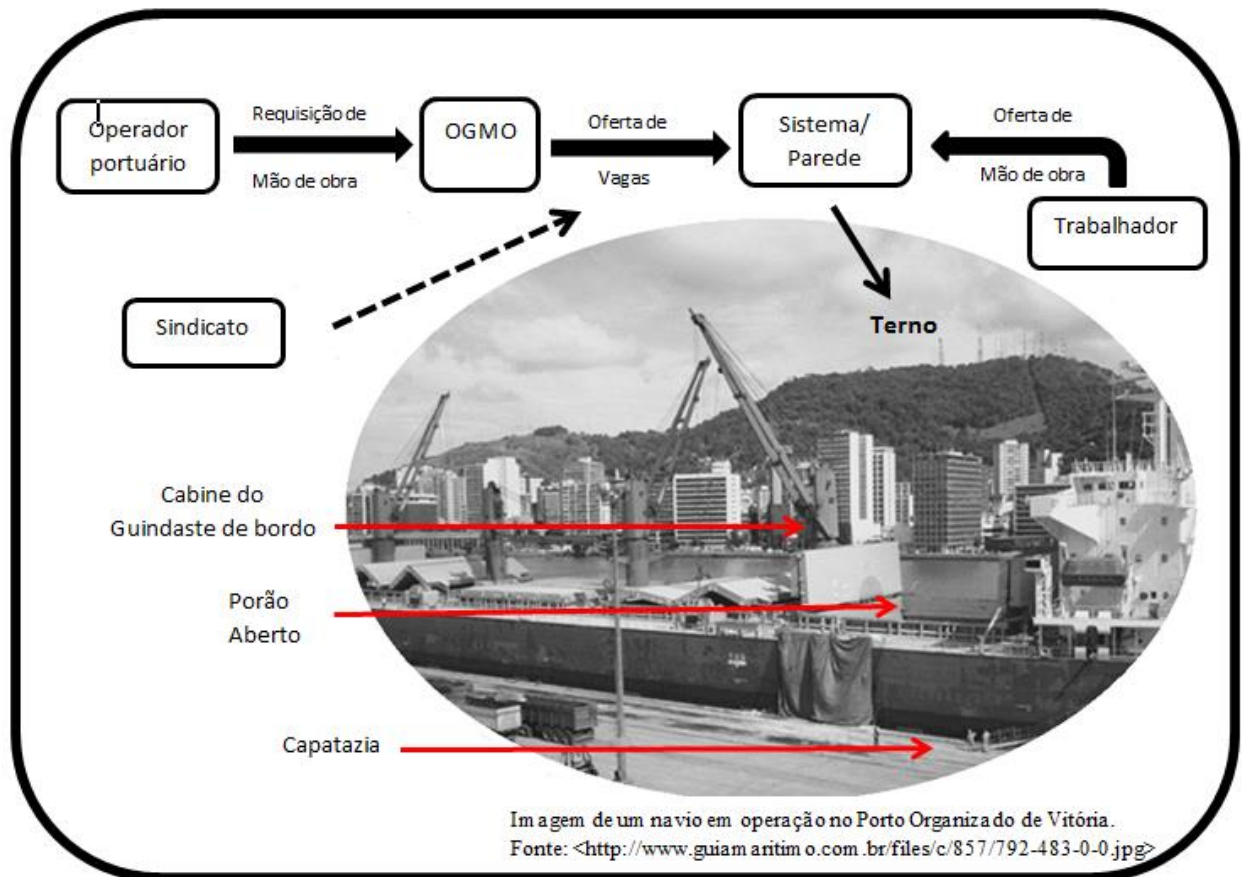
Os registrados têm preferência na escalação, enquanto os cadastrados são os alocados para suprir a insuficiência da mão de obra efetiva. Normalmente, estes desenvolvem as funções que não foram preenchidas pelos trabalhadores registrados até aderirem o registro. Atualmente, os novos TPAs adentram via concurso público para o cargo de trabalhador portuário avulso multifuncional e é necessário possuir ensino médio completo. A forma de ingresso é via concurso público recente (realizado em 2005 e 2010) e foi uma tentativa de abrir para a sociedade a possibilidade de tornar-se TPA, minimizando os efeitos do nepotismo presente no acesso ao trabalho no decorrer da história.

O trabalho é disposto por meio da composição dos ternos, solicitados pelo operador portuário e demandado pelo OGMO. A quantidade de trabalhadores escalados varia de acordo com o tipo de carga, quantidade de mercadorias, tipo de embarcação e condições operacionais. Este arranjo é marcado por uma formação coletiva, diversa e solidária, que acontece via escalação dos trabalhadores pelo Órgão Gestor, o qual disponibiliza as informações sobre as operações como: o porto de atracação do navio, o tipo de embarcação, o tipo de carga, as categorias/funções requisitadas e o quantitativo de trabalhadores.

A organização e distribuição da mão de obra ocorrem na parede pelo OGMO, com a participação de um fiscal eleito pelo sindicato. A composição de cada terno é firmada em acordos coletivos protagonizados pelos sindicatos e empresários e pode variar em números de trabalhadores dependendo das condições da operação, sendo que as funções contramestre-geral e contramestre de porão são parte integrante de todas as operações da estiva. Na figura

3, apresentamos um fluxograma para melhor compreensão do processo de escalação e formação do terno. Utilizamos em sua elaboração uma imagem meramente ilustrativa em que se pode observar o navio, seus porões e os guindastes de bordo.

Figura 3 – Fluxograma de escalação para formação do terno



Os trabalhadores se ofertam às vagas dispostas via sistema eletrônico, ocasionada em três turnos diários. O acesso ao sistema pode ser realizado tanto no espaço físico da parede, capacitado com equipamentos ou por acesso remoto ao *site* do OGMO²⁴. Dada às novas facilidades tecnológicas de oferta virtual, a parede (tradicional/espaço físico), palco de encontros, trocas e engajamento dos trabalhadores ao se realizar a requisição de mão de obra, tornou-se um espaço ocioso.

Nesta perspectiva, o TPA pode se ofertar às operações realizadas em todo complexo portuário do Espírito Santo, desde que haja requisição de mão de obra. Tais ofertas são realizadas em 03 turnos diários, que antecedem os horários dos turnos de trabalho que são de 7h às 13h, de 13h às 19h, de 19h às 01h e de 01h às 07h, exceto o turno de 01h às 07h onde a escolha se dá no horário que antecede o turno das 19h, a saber com períodos de descanso mínimo exigido

²⁴ O acesso ao sistema eletrônico ocorre via site <https://www.ogmoes.com.br/intranet/Login.aspx>.

em lei de 11h. Desse modo, os trabalhadores só sabem qual o trabalho, o tipo de carga e se foi requisitado, horas antes de iniciar o trabalho, com exceção de portos mais distantes, como o Porto de Barra do Riacho.

A escalação permanece obedecendo ao sistema de rodízio e ao sistema de câmbio. Bourguignon e Borges (2006) apontam que o rodízio ocorre entre as funções de chefia, técnicas e básicas, podendo alternar as posições hierárquicas em cada formação do terno, desde que sejam habilitados a exercer as funções. O câmbio desponta como um sistema peculiar da forma de organização do trabalho avulso nos portos, sendo “um cartão nominal e intransferível, com número da matrícula e os dias do mês, no qual é marcado o último dia trabalhado, como critério para a disputa do trabalho” (BOURGUIGNON; BORGES, 2006, p. 67). É ele o principal meio de acesso igualitário entre os trabalhadores às demais funções que compõe a estiva, por exemplo.

A oferta pode ou não ocorrer por meio do câmbio para a disputa, caso o trabalhador o disponha. Assim, numa disputa pelo trabalho, com a utilização do câmbio, o trabalhador que possuir o câmbio mais antigo tem preferência na escalação. Caso haja empate, a preferência para requisição é do trabalhador com a matrícula mais antiga, pois “*o que manda na estiva é a antiguidade*” (Guincheiro I). Isso ocorre também na disputa sem a utilização do câmbio.

O trabalhador pode concorrer ao trabalho sem utilizar o câmbio e isso não afetará na contagem do mesmo, sendo sua contagem interrompida e reiniciada após o último engajamento. No sistema de rodízio, sem a utilização do câmbio, a disputa é feita pelo número de registro mais antigo, dessa forma a preferência é sempre pelo trabalhador mais antigo. Percebe-se uma valorização do saber e da experiência dos mais antigos no trabalho portuário.

No que tange a multifuncionalidade, a Lei de Modernização a estimulou ao abrangê-la a todas as categorias que compõem o trabalho portuário avulso, de forma a ser implantada progressivamente por meio de acordos coletivos. Silva (2007), ao relatar a entrevista realizada com o presidente do sindicato dos conferentes de carga e descarga do Rio de Janeiro, aponta em seus estudos que a multifuncionalidade no trabalho avulso expande a possibilidade do trabalhador em adquirir novas qualificações, podendo realizar funções que abrange outras categorias do setor portuário desde que tenha se qualificado. Sendo assim, a multifuncionalidade pode abranger categorias diferentes à medida que as funções exercidas

em sua categoria estejam saturadas por excesso de mão de obra e que a categoria da qual se pretende inserir necessite de operadores. Todas as alterações deverão ser ajustadas no acordo coletivo de trabalho, pois há diferenças nas remunerações e uma busca maior por aquelas atividades que possuem maiores rendimentos.

No entanto, Silva (2007, p. 37-38) novamente, ao referir-se à multifuncionalidade, ressalta que o

[...] grande obstáculo para sua implantação está no grande contingente de mão de obra disponível, que pode ser visto como uma barreira para a redução da composição das equipes de trabalho em compatibilidade com as necessidades do serviço, uma vez que essa composição, nos termos da Lei, tem que resultar de negociações entre as entidades representativas dos operadores e trabalhadores portuários.

O Marco Regulatório no setor portuário dispõe que a multifuncionalidade ocorra entre todas as categorias que operam no porto, caso o trabalhador seja habilitado para tal. Haja vista que a multifuncionalidade entre as funções de uma mesma categoria é uma prática comum e até preconizada pelo sistema de rodízio, fazendo com que o acesso ao trabalho seja recorrente e igualitário, apesar de algumas funções necessitarem de qualificação/treinamento para o acesso.

O setor empresarial vê na multifuncionalidade uma alternativa para diminuir o quantitativo de trabalhadores recrutados para o trabalho e, por conseguinte, reduzir os custos com as operações. Ao mesmo tempo, ela foi introduzida na legislação de forma a legitimar uma prática já existente antes do processo de modernização, dada as devidas proporções. Em contrapartida, há uma “defasagem” na qualificação desses trabalhadores ocasionada pela escassez de treinamentos, como assinala Paul e Freddo (2009) em estudo realizado no Porto de Santos.

Para Araújo (2001), a exigência por qualificações para a tarefa de manuseio das cargas denota uma visão de que os trabalhadores eram desqualificados e, com a requisição de novas tecnologias, necessitariam de treinamentos para tornarem-se aptos ao trabalho. Os treinamentos se fazem necessários, mas não são suficientes para dar conta do trabalho que se realiza quando acrescido por novas tecnologias se no decorrer do processo de qualificação não forem coligados ao saber-fazer constituído e acumulado na história pelos coletivos de trabalho. Essa nova realidade deve ser absorvida pelo coletivo, perpassando por seu “crivo de inventividade” (ARAÚJO, 2001, p. 93).

No ano de 2013, A Lei de Modernização foi revogada, passando a valer a Nova Lei dos Portos, Lei Nº 12.815²⁵. As mudanças não se deram de forma tão intensa e marcante como a da legislação de 1993, porém ela acentuou ainda mais a participação privada no setor portuário. Dentre as alterações na formulação do novo marco regulatório tem-se que as diversas categorias de avulsos passam a ter o reconhecimento de “categorias profissionais diferenciadas” (BRASIL, 2013b, p. 03), ou seja, passam a possuir regulamentação própria.

As responsabilidades do OGMO foram ampliadas, contendo regras mais claras no processo de formação e qualificação do trabalhador portuário, cabendo ao órgão adequá-las de forma a acompanhar os processos de modernização e inovação tecnológica no trabalho portuário. A Norma Regulamentadora - NR 29²⁶, a nova Lei estipula ao OGMO responder solidariamente juntos aos operadores portuários acerca das indenizações em caso de acidente de trabalho com os TPAs. Aos aposentados garante-se o cadastro no OGMO para desempenho de atividades, desde que possuam condições adequadas de saúde para desempenharem as tarefas.

A reorganização da composição do CAP e do Conselho de Administração (Consad) passa ainda a ser paritária entre TPAs e setor privado, ficando o Governo com 50% da representação, fomentando, assim, a negociação coletiva por parte dos trabalhadores e sindicatos. O trabalhador multifuncional, aquele que adquiriu conhecimentos, habilidades e experiência para desenvolver as diferentes atividades que compreendem a categoria dos avulsos torna parte integrante da realidade portuária, deixando a multifuncionalidade de possuir caráter meramente progressivo (BRASIL, 2013b).

Em 2013 foi instaurado o Decreto Nº 8.033²⁷ que, em seu capítulo VI, institui o Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário que tem por desígnio promover o debate e discussão acerca das questões que envolvem a “formação, qualificação e certificação profissional” do TPA e do vinculado. O fórum objetiva debater sobre o treinamento multiprofissional, bem como adequar a realidade da formação e qualificação aos novos processos de trabalho que envolve a modernização das operações e manuseio de novos equipamentos no setor portuário, o que se se traduz numa preocupação do setor com o campo formativo dos trabalhadores.

²⁵ Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; que revoga a Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, entre outros dispositivos e altera outras Leis.

²⁶ Norma Reguladora sobre segurança e saúde no trabalho portuário.

²⁷ Decreto Nº 8.033, de 27 de junho de 2013, que regulamenta o disposto na Lei nº 12.815 e as demais disposições legais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias.

O estado do Espírito Santo, antes mesmo da instalação do Fórum Nacional, criou o Fórum de Treinamento Regional para iniciar o debate local acerca da formação e qualificação dos trabalhadores, fomentando uma possível parceria com Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). O objetivo é integrar o Ifes no debate junto à Intersindical, ao OGMO-ES, ao operador portuário e ao Governo do Estado do Espírito Santo na tentativa de criar um centro de treinamento em sua estrutura.

Fica ainda, a cargo do capítulo VI, do respectivo Decreto, dispor da criação de um banco de dados referente ao trabalho portuário dentro do Sistema Nacional de Emprego (SINE), denominado de Sine-Porto, que visa conter informações sobre a identificação, qualificação e registro/cadastro (quando for o caso) dos trabalhadores do setor portuário. Sendo assim, o TPA poderá ter acesso preferencial aos programas de qualificação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) e do Sine.

É fato que o aspecto modernizante da primeira Lei provocou mudanças bruscas no funcionamento do setor portuário, como é fato que as mudanças ainda estão em curso, em vias de se constituir. Novas transformações, novos modos de se inserir e de se trabalhar no setor portuário vão sendo forjados. É fato que o aspecto modernizante da primeira Lei provocou mudanças bruscas no funcionamento do setor portuário, como é fato que as mudanças ainda estão em curso, em vias de constituir-se.

3.5 Sobre as normas de segurança

A Lei de modernização dos portos seguiu o modelo de reestruturação produtiva na tentativa de manter os portos brasileiros competitivos no cenário mundial e isso promoveu uma intensa transformação nas relações de trabalho que ocasionou o enfraquecimento da força sindical, a requisição de trabalhadores multifuncionais e a inserção de novas tecnologias no trabalho portuário.

Com as mudanças tecnológicas os portos iniciaram um processo de substituição de trabalhadores por máquinas, a consequência deste fator se deu na redução do número de trabalhadores por terno. Os estudos feitos com os estivadores do Espírito Santo, Bourguignon e Borges (2006) nos mostram que a redução na requisição de mão de obra no porto provocou uma intensificação do trabalho, o que produziu efeitos para a saúde dos trabalhadores e

incidiu de forma direta na elevação das taxas de acidentes logo nos primeiros anos após as mudanças propostas pela legislação.

Sob a égide da exigência por mudanças, a realidade de trabalho nos portos, nos anos subsequentes à lei, não condizia com as variações tecnológicas. Vários dos equipamentos utilizados no decorrer do processo de modernização eram precários, instalados de modo improvisados e sem a qualidade necessária para o bom desempenho das operações. Os trabalhadores acabaram tendo que fazer a gestão do trabalho utilizando de “macetes” desenvolvidos no cotidiano das operações ao lidarem com “maquinários obsoletos e defeituosos, cabos de aço ‘duvidosos’, onde a necessidade de ‘gambiarras’ tornou-se procedimento ‘normal’ de trabalho. O desvio de corpo evitando toneladas – ‘o pulo do gato’ – vira habilidade da tarefa” (ARAÚJO et al., 2000, p. 08 – grifos nossos). Ainda hoje, como nos relata o Guincheiro VI, grande parte dos equipamentos encontram-se em estado de sucateamento, ao ponto de não trabalharem mais caso se negassem a operar equipamentos sem condições de operacionalidade.

Os reflexos das mudanças inicialmente produziram nos trabalhadores:

[...] insegurança quanto à estabilidade de sua condição de trabalhador portuário, com a abertura da possibilidade de contratação de trabalhadores que dividem o mesmo espaço e a mesma tarefa, porém com contratos diferentes; diminuição dos postos de trabalho; diminuição da renda mensal; e a falta de possibilidades de qualificação para lidar com as novas tecnologias. Tudo isto tem se discutido em fatores de risco social e, portanto, de saúde a este grupo laboral (SANTOS, 2009, p. 15).

Como resultado, os portos brasileiros foram palco de diversos atos de resistências por parte das categorias que representam os TPA's. De acordo com o Guincheiro II a “*redução da equipe não foi analisada tecnicamente, foi uma redução política*”, ou seja, efeito das políticas do Estado liberal. Para lutar contra essa pauta, o Sindicato dos Estivadores entrou num “jogo” utilizando como estratégia o poder de negociação, onde foi inevitável abrir mão de garantias para conter a redução de mão de obra.

Antes do processo de reestruturação produtiva a Superintendência Nacional de Marinha Mercante (SUNAMAM) definia o quantitativo de trabalhadores necessários para operar em cada terno, bem como a base salarial. Após o processo, o ganho passou a ser por produção e se instaurou nos portos o modelo de acordos e negociações coletivas, como nos aponta o Guincheiro II, “[...] a partir de agora têm que está discutindo as relações de trabalho entre

os trabalhadores portuários e os operadores portuários. Então a cada dois anos [...] nós temos que discutir nossa vida toda”.

Antes eram recrutados 14 homens para trabalhar em um terno, hoje se requisita 6, 7 ou 8 pessoas. Porém, nesse “jogo”, os sindicatos tiveram, em alguns casos, que abrir mão de direitos para evitarem maiores transformações nas relações de trabalho, nas quais entraram em negociação “*moedas fortes, de fundo social, de reajuste e de [...] proteção social*” (Guincheiro II).

Dado os efeitos das mudanças, foram necessárias adequações normativas para fomentar a prevenção de acidentes e garantir operações mais seguras, com o intuito de reduzir os riscos à saúde e a segurança dos trabalhadores. Por anos, sob a responsabilidade dos sindicatos, a segurança e a saúde eram pensadas a nível individual sem adequarem-se a medidas outras que favorecessem o coletivo, bem como preocuparem-se com possíveis acidentes ambientais. De acordo com Nascimento (1999) o conceito de segurança no trabalho restringia-se “ao uso de equipamento individual por parte do trabalhador, ou seja, não havia uma abordagem que direcionasse a sua atenção às modificações no ambiente de trabalho. O lado coletivo do problema era esquecido” (p. 102).

Em 1973, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs medidas relativas aos novos modelos de processamento de carga e recomendou que os setores portuários de cada país aprovassem essas medidas. No Brasil, em 1996, criou-se o primeiro Grupo de Fiscalização do Trabalho, ligado a Secretaria de Fiscalização do Trabalho e, no ano seguinte, foi aprovada a Norma Reguladora 29 (NR 29). Esta norma passou a regulamentar as medidas de segurança e saúde no trabalho portuário, criando, dentre outras coisas, o Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho Portuário (SESSTP) que se instalou em cada estabelecimento portuário sob as atribuições de vistoriar o uso de equipamentos de proteção, assim como as condições físicas adequadas para o desenvolvimento das atividades, em caráter preventivo (STEIN, 2002).

Antes, as questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho eram de responsabilidade dos sindicatos das categorias. O sindicato era o responsável por zelar pela saúde do trabalhador e garantir equipamentos de segurança. Ele considerou a criação da norma como uma conquista da categoria profissional. Mas no início de sua implantação, os trabalhadores a viam “como algo distante, inatingível e de responsabilidade dos órgãos públicos” (ARAÚJO et al., 2000,

p. 08). Com a Lei de Modernização essa responsabilidade foi transferida ao OGMO, como visto anteriormente.

A aplicação da NR 29 alterou os modos de se pensar a segurança e saúde no trabalho portuário propondo-se a reduzir o número de acidentes e doenças laborais por meio de ações preventivas, algumas dessas ações foram: a instauração de reuniões de segurança no início de cada operação; o uso de bafômetro nos terminais e portos para evitar que trabalhadores alcoolizados realizem operações; a criação de cursos e treinamentos de saúde e segurança; e a promoção espaços para discussão e seminários em torno de novas propostas e regulamentações sobre a saúde e segurança.

As normatizações de segurança no trabalho são ferramentas necessárias ao trabalhador no controle dos perigos no ambiente de trabalho para prevenir acidentes. Mas essas medidas dão conta da complexidade que envolve os processos de saúde e de segurança no trabalho? Os próprios trabalhadores relatam que em muitos casos é necessário se abster do uso do equipamento de proteção auricular, por exemplo, para manter a segurança da operação, visto que um barulho diferente que o equipamento faz, ou mesmo um grito de alerta, é fundamental para manutenção da segurança.

O trabalhador interpreta esse barulho ou esse grito como alerta e se mobiliza para intervir e buscar soluções para o problema. A atenção é primordial nesses casos onde o corpo por inteiro é mobilizado para manter-se em alerta, pois mesmo que o trabalhador esteja “[...] pensando em outra coisa, aquele barulho tem para ele um significado” (SCHWARTZ, 2007, p. 220).

Hoje o porto possui uma organização que envolve discussões em torno da saúde e segurança no trabalho. A realização de treinamentos e cursos de segurança, por exemplo, foram um meio de fomentar nos trabalhadores a utilização dos procedimentos corretos para prevenção de acidentes. O Guincheiro II nos contou que muitos dos trabalhadores ficam irritados com toda essa estrutura de saúde e segurança, bem como com os cursos que são realizados de dois em dois anos para discutir as normas (NR 29). O que se discute nesses encontros, todavia, passa pela experiência vivida dos trabalhadores em situação de trabalho? As técnicas desenvolvidas em atividade são consideradas nesses treinamentos?

Neste interim, para que esses dispositivos sejam eficientes, é fundamental que eles sejam elaborados com os trabalhadores da base, em diálogo com as regras informais e os “saberes de prudência” advindos daqueles que estão inscritos nas histórias do coletivo de trabalho, como salientam Cru e Dejours (1987). Estes mesmos autores, em estudos realizados entre os trabalhadores da construção civil, puderam observar que o coletivo de trabalhadores preferia “renunciar a prevenção vinda do exterior e continuar apoiando-se na prevenção espontânea nascida dos saberes das profissões e das tradições operárias do setor”, de modo que esses saberes exerciam uma autorregulação dos coletivos que os auxiliavam no lidar com o real da atividade (CRU; DEJOURS, 1987, p. 31).

Não se trata de desconsiderar as técnicas científicas dos especialistas em segurança e saúde do trabalho, mas é necessário que haja uma congruência entre essas técnicas e o saber advindo das experiências dos trabalhadores (NASCIMENTO et al., 2010). Caso contrário, os trabalhadores passam a não se reconhecer como protagonistas daquilo que fazem, tornando as normas de segurança algo distante e, muitas vezes, resistindo ao seu cumprimento. Nascimento et al. (2010) frisam que essa resistência às normas de segurança “é criticada pelos gestores e por especialistas em segurança no trabalho, que entendem como ignorância dos operadores em relação à periculosidade e aos riscos” (p. 120).

Na visão dos trabalhadores, ao considerarem a campanha de acidente zero como uma ideologia do setor patronal, a eliminação total de acidentes seria impossível uma vez que seria impossível e inviável normatizar o meio ao ponto de eliminar as imprevisibilidades. Em contrapartida, a afirmativa de que é possível reduzir os acidentes de trabalho a zero, e aqui podemos acrescentar os riscos, é utilizada como estratégia pela classe sindical para manter o mercado de trabalho e, até mesmo, sustentar o caráter avulso da categoria. Como observado na fala do Guincheiro II “*nós estamos aproveitando da ideologia dela (NR 29) para estar dentro de um porto onde não precisa tirar gente. Ele está lá dentro, tipo assim, tomando conta dos ovos*”. Uma estratégia de resistência frente ao posicionamento da Secretaria Especial de Portos (SEP) em propor findar o caráter avulso das atividades portuárias no Brasil. Desta forma, as categorias utilizaram-se do fator qualidade no trabalho dos TPA's como forma de reverter esse posicionamento. A qualidade, na visão dos trabalhadores, está atrelada a questão de saúde e segurança das operações.

Há uma aposta nos avanços promovidos pela NR 29 e, ao mesmo tempo, os trabalhadores utilizam-se deste preceito como meio para fomentar a qualidade das operações, mesmo

avaliando ser impossível acabar com os acidentes. Desse modo, o fator qualidade serve como mecanismo de negociação para a manutenção do trabalho avulso no porto, cunhado na busca incessante de um elevado índice de produtividade que pode ser danoso para as relações de trabalho.

Entendemos, portanto, que os riscos são inerentes a vida, ao viver, e devem ser assumidos. O meio sempre imprevisível porta os riscos que podem ser geridos a partir de escolhas que não vão apenas organizar o meio e o trabalho, mas também o próprio sujeito que inventa novas formas de gerir as infidelidades. Assim, traçados os percursos históricos da constituição e organização do trabalho portuário avulso, bem como as estratégias desenvolvidas que culminaram nessa organização transpassada pelas mudanças proferidas pelo marco regulatório e os desdobramentos da modernização dos portos, propomos adentrar um pouco mais o ofício de guincheiro, abarcando-o dentro da dimensão coletiva no qual está inserido como atividade da categoria dos estivadores.

4 O ofício do guincheiro

Atualmente há um total de 205 guincheiros habilitados a atuarem nos portos capixabas²⁸. Eles são o elo entre o navio e o cais propondo-se a realizar o carregamento ou descarregamento dos navios com a utilização de aparelhos de guindar²⁹ de bordo ou similar. Destaca-se que o trabalho do guincheiro difere-se do guindasteiro, trabalhador da capatazia habilitado a operar os aparelhos de guindaste de terra. É importante demarcar essa diferenciação, pois o guindaste de bordo possui uma superfície móvel e flutuante, o que denota o caráter peculiar de sua atividade, se comparada aos operadores de guindaste fixados em terra. Enquanto o guindasteiro “*sabe que o guindaste vai ficar parado*”, o guincheiro tem que atentar-se ao movimento do navio durante a operação, devido às interferências climáticas e, principalmente, “*se o mar ficar agitado*” (Guincheiro I).

Ao recorrermos ao manual de “Definição e padronização nas atividades de estiva”, produzido pelo SETEMEES (2002) percebemos alguns apontamentos genéricos no que tange ao trabalho do guincheiro, como: primar sempre pela segurança e qualidade da operação; trabalhar com velocidade compatível e de forma segura; atentar-se a preservação da vida de todos os trabalhadores do terno; inspecionar as condições dos equipamentos e; verificar se há irregularidades com os equipamentos, no qual se pode efetuar a recusa da operação e acionar a quem for de direito.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho (PORTOCEL; SINDICATOS; SINDIOPES, 2014), referente ao triênio 2014/2016, aponta como competências prescritas do trabalho do guincheiro atender às instruções fornecidas pelo Contramestre de Porão; zelar pela integridade da carga, bem como pela qualidade do processo de estivagem; zelar pelos aparelhos de guindar de bordo de forma a garantir seu bom funcionamento; zelar pela segurança dos trabalhadores envolvidos na operação e; cuidar para que se obtenha um bom nível de produtividade.

²⁸ Dos 205 guincheiros, 189 estão registrados na categoria da estiva e 16 são trabalhadores multifuncionais. Para exercer uma função especializada, como a de guincheiro, é necessário que o TPA possua registro na categoria em que comporta a função, no caso em questão, a categoria da estiva. No entanto, com a multifuncionalidade, o trabalhador pode exercer qualquer função das categorias de avulso, desde que habilitados para tal. O trabalhador pertencente à outra categoria dos avulsos que queira adquirir habilitação para a função de operador de guindaste de bordo poderá fazer o curso de treinamento desde que haja vaga, pois, a preferência é dada aos trabalhadores da estiva.

²⁹ Como são chamados todos os “equipamentos que suspendem a carga, por meio de cabos, entre o cais e o navio: guindastes, paus-de-carga, cábreas ou *portainers*” (BRASIL, 2001, p. 22). Contudo, nem todos os aparelhos de guindar situam a bordo dos navios, como os *portainers*.

É notória, nas prescrições e nas falas dos trabalhadores, a preocupação com a segurança de todos os envolvidos na operação, fruto de um intenso debate acerca da segurança e saúde no trabalho portuário promovido pela criação da Norma Reguladora 29. Entretanto, como vimos anteriormente, a busca por produtividade acarretou, no início da modernização dos portos, numa ampliação do número de acidentes, os primeiros anos de sua implementação

No que tange aos equipamentos utilizados pelos guincheiros, estes podem variar de acordo com o tipo de navio e de carga a ser movimentada de forma que seu funcionamento visa realizar a suspensão e a movimentação da carga entre o cais e a embarcação, ou vice-versa, por meio de cabos de suspensão. Dentre os aparelhos de guindar têm-se definido no MTPE: o pau-de-carga e a cábrea. O pau-de-carga é

[...] um tipo de aparelho de movimentação de peso que consiste numa verga (lança) que posiciona a carga suspensa por cabos. Normalmente é fixada ao mastro e postada junto à escotilha (abertura do porão). O pau-de-carga completo é constituído de aparelhos de acionamento, de lingada e guincho (fixado numa mesa de operação no convés, em que é operado pelo guincheiro). Cábrea: tipo de pau-de-carga com grande capacidade de carga. Denomina também os guindastes flutuantes (BRASIL, 2001, p. 22).

Além desses, há diferentes modelos de guindastes, como os de motores elétricos ou hidráulicos, os simples ou os combinados³⁰, e a ponte rolante, outro tipo de aparelho situado a bordo do navio que tem a mesma finalidade: realizar a movimentação das cargas. Devido a essas variedades é necessário que o guincheiro conheça os padrões de funcionamento de cada um deles e suas particularidades. Assim, para lidar com tais equipamentos os guincheiros passam por um treinamento que apreende o saber técnico e os modos operatórios dos guindastes de bordo, os objetivos que se deve alcançar durante a operação e percurso a ser seguido.

Propomos neste capítulo tecer análises acerca do processo de formação/treinamento dos guincheiros, bem como evidenciar estratégia que os guincheiros têm desenvolvido para fazerem a gestão da atividade, de modo a alcançar bons níveis de produtividade ao mesmo tempo em que se atém a preservação da vida das pessoas.

³⁰ Guindaste de bordo simples é aquele que possui “ângulo de 360°, movimentando-se num plano vertical. Localizados a bordo entre dois porões permite atender a ambos os porões dando maior flexibilidade” (UCL, 2011, p. 26). Já os guindastes combinados, possuem duas lanças e têm a mesma função que os simples, “porém seu objetivo é aumentar a capacidade de carga. Eles são montados numa plataforma (mesa) giratória comum e, quando operam independentemente, a mesa giratória permanece fixa. Quando operaram em conjunto, ela é que gira em vez dos guindastes, isoladamente” (UCL, 2011, p. 26).

4.1 Treinamento: entre apostilas-prescrições e simuladores-videogames

A organização do trabalho portuário é composta por uma série de normativas que direcionam amplamente a atuação do guincheiro: os objetivos a serem alcançados e o que se faz importante atentar-se para exercer o trabalho. Tais direcionamentos, os quais vêm da ordem da determinação é o que entendemos por trabalho prescrito, antecipam a atividade e fornecem subsídios ao trabalhador para atuar e dispõe, “de um lado, a regras e objetivos fixados pela organização do trabalho e, de outro, às condições dadas” (BRITO, 2009, s/p).

Telles e Alvarez (2004, p. 67) definem as prescrições como um “conjunto de condições e exigências” que, no caso do guincheiro, abrange tanto as prescrições dispostas pela organização do trabalho (a norma regulamentadora 29, marcos regulatórios (Lei 8.630/93; Lei 12.815/2013), os procedimentos técnicos e de segurança, os acordos coletivos, as metas de produção, as demandas do empregador, o treinamento, o plano de carga, etc), quanto as condições pré-definidas (como os fatores sociais e econômicos, o ambiente portuário, os equipamentos, os recursos utilizados, etc.). A esse aspecto mais abrangente do que seria o trabalho prescrito que abarca os procedimentos, as regras e normas da organização, as condições pré-definidas e tudo aquilo que antecipa a atividade, formam um conjunto de normas que antecedem a atividade.

No entanto, é o treinamento que serve como base para os novos trabalhadores apreenderem as técnicas e conhecerem o funcionamento dos equipamentos com os quais irão lidar. O treinamento/formação do guincheiro é orientado por uma prescrição em forma de apostila. Ao folhearmos as páginas de uma apostila que nos foi disponibilizada³¹, nos deparamos com manchas de graxa. Tal pista nos intrigou: será que essas manchas dizem de um possível uso da apostila pelos trabalhadores como “passo a passo” para realizar o trabalho em situação real? Como se dá o treinamento para a atividade de operador de guindaste de bordo? Como o treinamento lida com os saberes da atividade do guincheiro?

Tal treinamento de operação de guindaste de bordo é fornecido pelo OGMO (com o apoio do Sindicato dos Estivadores) e constitui-se em três etapas: teórica, teórico-prática, com uso do simulador, e prática, embarque treino. A etapa teórica e a simulação são realizadas em parceria com a Universidade Centro Leste (UCL), situada na região da Grande Vitória.

³¹ A apostila não foi disponibilizada pelos trabalhadores que participaram da pesquisa. Nosso contato com ela ocorreu em janeiro de 2016 via intermediação de pessoas próximas ao estivador que a disponibilizou, de modo que não tivemos contato direto com o mesmo.

Ao tomarmos a apostila como base (OGMO-ES, 2011), percebemos que a etapa teórica é dividida em duas partes:

- A primeira tem como foco a comunicação e cooperação entre os trabalhadores, com a finalidade de fomentar o trabalho em equipe, melhorar a convivência dos grupos e o relacionamento interpessoal;
- A segunda envolve conhecimento e habilidade técnica para realizar a operação de guindaste de bordo.

A segunda parte, que envolve o conhecimento técnico, visa identificar as características dos equipamentos em diferentes aspectos como: os diferentes modelos e como eles funcionam; os comandos de giro (rotação do guindaste), elevação, basculamento (arriar ou levantar a lança), bem como os movimentos combinados³² possíveis; os tipos de acessórios utilizados na operação (ganchos, olhal, estropos, manilha, moitão, *grab*)³³; e as regras de segurança do equipamento e da operação (aspectos gerais de segurança: capacidade de carga que cada guindaste pode operar; inspeção, saber identificar as áreas de perigo).

Segundo o Guincheiro III, é importante que o guincheiro conheça a cabine do guindaste e a vistorie antes de começar a operar, pois é necessário saber

[...] onde é emergência [...], o porquê você tem que usar uma emergência. É você conhecer uma rota de fuga, por quê? Um acidente qualquer? Você tem que conhecer como você vai sair. [...] Essa vistoria da cabine a gente entende como uma das coisas principais. É o cara conhecer a área dele de trabalho. [...] Saber todos os comandos. Onde liga a lâmpada? Onde chama uma sirene? Tem-se um rádio, como funciona? Qual é o canal que eu vou trabalhar? [...] Ai depois a gente entra na parte operacional (Guincheiro III).

O reconhecimento da cabine pelo trabalhador é uma forma de antecipação de possíveis eventualidades e condições de uso do equipamento. Elas são realizadas com base nesse conhecimento técnico sobre o local de trabalho. No que tange às normas, o trabalhador deveria realizar essas “inspeções” a cada contato com o equipamento, uma vez que a

³² São movimentos realizados de forma articulada como: Içar e girar; Arriar a carga e girar; Arriar a carga e arriar a lança; Arriar a carga e levantar a lança; Içar-girar-arriar a lança; arriar-girar-levantar a lança (OGMO-ES, 2011).

³³ São exemplos de acessórios utilizados para movimentar cargas e cada um possui uma especificidade, por exemplo: os estropos, segundo o Guincheiro I, “são lingas especiais para máquinas, as lingas com as manilhas”. Já o *grab* é um “dispositivo acoplado ao gancho do guindaste para transportar granéis” (OGMO-ES, 2011, p. 77).

diversidade de aparelhos de guindar resulta em não saber previamente o que se vai encontrar quando chegar ao navio.

Porque o Guincheiro I sinaliza que no cotidiano de trabalho a comunicação entre os operadores auxilia nessas questões, como também na forma como o equipamento reage. Durante a troca de turno, os guincheiros repassam quais foram as dificuldades encontradas no turno anterior e a forma como o equipamento reagiu, se estava mais lento, mais acelerado, se apresentou alguma falha, ou seja, uma forma de antecipação da atividade pela experiência que é fonte de saber.

Na segunda etapa do treinamento, o trabalhador é, então, submetido ao simulador para aplicar os procedimentos estudados. Esta é a maior parte do curso, *“foram quase uma semana indo pra você se acostumar com o equipamento”* (Guincheiro VI). Os simuladores ficam dispostos numa sala e são réplicas da cabine do guindaste, possuem assentos, televisores e manches (controles para realizar as operações), onde são desenvolvidos os procedimentos padrão. Nesta etapa é repassado à cada trabalhador um plano de carga para ser realizado.

O guincheiro deve conseguir listar todos os procedimentos operacionais em sequência lógica; conhecer os procedimentos para situações padrão e as situações inesperadas como: a emergência e seus comandos, as condições climáticas desfavoráveis e os procedimentos para interromper uma operação de forma segura. Esse enfoque do treinamento como uma sequência lógica de procedimentos nos remete a uma visão do trabalhador enquanto executor que se aproxima do modelo tradicional de formação.

Zarifian (2003) tece uma crítica a tais modelos por estes terem como objetivo uma aprendizagem técnica que visa preparar o sujeito para ocupar determinado posto de trabalho, dentro da lógica do sistema taylorista. Schwartz (2010, p. 42) corrobora com essa crítica, ao apontar que o modelo taylorista de trabalho tinha por anseio prever as ações dos sujeitos dentro de um plano operacional a ser executável, equivalente a um “protocolo experimental” (execução de tarefas), o que implica na abreviação do agir sobre/no trabalho.

A operação no simulador é comparada pelo Guincheiro VI a um jogo virtual, como se operasse um videogame. Le Breton (2003) salienta que na realidade virtual “as percepções são realmente sentidas”, mesmo que o corpo esteja incorpóreo (p. 131), uma vez que “se vê livre da gravidade, o do abandono das impressões corporais ordinárias, com o que elas

implicam de imprevisibilidade” (p. 130). Dentro desta concepção, Le Breton chama atenção para a trivialidade das ações que ocorrem no trabalho real e que o simulador não consegue abarcar. Ele possui uma programação que está inteiramente subjugada à normas e prescrições que antecipam o trabalho.

Sua função primordial é justamente trabalhar os movimentos do corpo dentro da cabine, enquadrar os gestos, promover repetições. Desse modo, colocamos em questão uma possível compreensão de que as competências para o desenvolvimento da atividade podem ser totalizadas, ou mesmo simuladas, ou seja, como se pudessem ser cientificamente conhecidas *à priori*, antes mesmo da confrontação do trabalhador com o meio que será sempre infiel.

No virtual *“não se tem a influência da água e do navio no guindaste, mas ela existe, ela é presente e precisa ser compensada. Uma compensação de balanço, do peso da carga e do peso da própria lança”* (Guincheiro VI). No real, deve haver a compensação do balanço do mar sobre o navio e o equipamento. Chamamos atenção, portanto, da temporalidade da atividade com a qual o simulador não conseguirá repetir e que na visão do guincheiro deve ser compensada. Uma a competência em lidar com o balanço que só se desenvolve em atividade. Percebemos que a atividade não pode, em sua totalidade, ser simulada, visto que a vida extrapola a mecanização das ações apreendidas pelos trabalhadores. Viver é produzir novos modos de existir.

Na simulação, trabalha-se a aprendizagem técnica, pois os trabalhadores mobilizam esses saberes apreendidos quando estão em operações, e sensório-afetivo, no qual abarca as percepções e emoções dos trabalhadores. No âmbito do virtual, as sensações e as emoções são realmente sentidas (MATURANA; DÁVILA, 2005), como observamos na fala do Guincheiro VI, ao se referir ao treinamento virtual, *“[...] eu acho que você tira um pouco daquele gelo, daquele medo inicial”* e, de certo modo, ele *“[...] dá uma noção do que você vai fazer no real”* (Guincheiro VI).

A utilização dos meios virtuais para o processo de formação se faz importante por trabalhar tanto os procedimentos técnicos quanto sensório-afetivos. Todavia, deve haver uma reflexão a partir das emoções vivenciadas em simulação, como nos apontam Maturana e Dávila (2005), de modo que o trabalho entre em cena no debate reflexivo. Os instrutores, nesse caso guincheiros que já atuam há algum tempo na estiva, devem promover espaços de debate e reflexão que visam fomentar o compartilhamento de experiências singulares e coletivas.

Ao ser questionado sobre o processo de treinamento, o trabalhador novato disse que os instrutores são muito exigentes, por um lado, mas não possuem uma boa didática, no sentido de não conseguirem passar para o aluno-guincheiro como “*utilizar aquele equipamento, por que cada guindaste é uma coisa*” (Guincheiro VI). O treinamento teórico/simulado fornece subsídios para a atuação no real, porém ele não consegue e nunca conseguirá abarcar a multiplicidade e a variabilidade presente em cada situação de trabalho, pois a atividade escapa qualquer tentativa de enquadramento. Uma vez que a simulação antecipa a atividade, enquanto norma antecedente, ela deve estar em congruência com a atividade real dos guincheiros.

Se a simulação é como um jogo de videogame, então “*o que é preciso fazer para passar nessa fase?*”, questiona o Guincheiro VI. Ele sinaliza que no decorrer do treinamento alguns dos trabalhadores antigos encontraram dificuldades em operar o simulador ao fazerem a reciclagem. Na visão dele, possuir habilidades com jogos virtuais se faz necessário para conseguir um bom desempenho, assim quem não possuía tal habilidade teve dificuldades de passar na parte de simulação.

Os “velhões” chegam lá sem nem saber jogar vídeo game e vão pegar um simulador. Cara, eu joguei vídeo game a minha vida inteira. Então, pra mim, o simulador é um vídeo game que eu tenho que acostumar a jogar e acabou. [...] A maioria das pessoas que não tem essa facilidade com games, com essas coisas de mundo virtual, não passaram. [...] acabei vendo um monte de gente competente sendo reprovada. [...] Foi até um curso intermediário, eu não sei se esse curso que esse estivador deu foi eliminatório. Acho que foi só um curso de reciclagem ou coisa do tipo. [...] Acabava sempre uma teoria com a simulação e as pessoas que dependiam mais de absorver conteúdo para passar naquilo acabavam reprovando (Guincheiro VI).

O fato dos “velhões”, em alguns casos, não obterem uma boa desenvoltura ao operar o simulador nos leva a questionar: Será que não sabem operar ou será que os saberes que portam não têm sido considerados na produção de prescrições, protocolos? Tal fato nos mostra o desenvolvimento de um saber prático, encarnado, que advém da atividade e que não se “assujeita” à simples execução ou mesmo à simulação. Os trabalhadores antigos desenvolveram uma inteligência prática que está encarnada no corpo, que faz parte do patrimônio histórico do ofício. Eles conhecem os navios, os porões, o funcionamento global do processo de estivagem, e criaram estratégias para lidar com cada situação singular.

Quando recorremos aos registros do encontro-bar, ao questionarmos os guincheiros antigos na estiva sobre como lidam com as mudanças tecnológicas inseridas no processo de modernização dos portos, eles se compararam a camaleões. Camaleões? Sim, na visão deles, eles são como camaleões que se adaptam ao meio, aos diferentes tipos de navios e de guindastes. Teriam, então, os guincheiros que se adaptarem ao novo? Ao moderno? O que seria essa adaptação?

Os trabalhadores disseram que engenheiros, incluindo aí os internacionais, fazem cálculos demonstrando como seria a melhor forma de operar o navio, principalmente os novos e mais modernos. São os engenheiros que projetam os navios, portanto é atribuído a eles, pela organização do trabalho, programarem a melhor forma de utilização daquele espaço para a operação? Em conversa, um dos guincheiros disse que não se opera o guindaste apenas com cálculos e regras matemáticas, mas com o balanço da maré, com o corpo que se acopla a máquina para sentir o peso e a mobilidade da carga, etc. O guindaste em movimento não é uma simples máquina, mas um acoplamento complexo entre o corpo e a máquina que torna possível lidar e gerir as imprevisibilidades, que escapam aos cálculos e regras de engenharia.

Isso ocorre por que a atividade não é aplicação de procedimentos, ela escapa ao domínio das prescrições. Trabalhar é confrontar cotidianamente com o prescrito, a tarefa. A atividade extrapola as normas, ela produz saberes, produz desvios e fissuras naquilo que é pensado de antemão. Pensar o trabalho é compreender que as normas não dão conta de abarcar a complexidade das relações que são vividas na situação real, pois sempre há um abismo entre o que é previamente orquestrado e aquilo que se faz ao agir no trabalho. Em atividade, portanto, os trabalhadores reinventam meios ao burlarem os procedimentos, não por indisciplina ou por simples transgressão, mas como forma de dar conta da complexidade que o real comporta (DEJOURS; NETO, 2012). No caso dos guincheiros, se os mesmos seguissem as prescrições de modo irrestrito, uma crise nos meios de produção se instauraria.

Desse modo, percebemos que os modos de operar são mutáveis de acordo com as experiências vividas no cotidiano dos embarques, nas repetições e aprimoramentos das técnicas, no desenvolvimento de novos saberes. Seriam os guincheiros, então, camaleões que se adaptam as novas formas de trabalho ou camaleões que mudam de cor, se transformam e transformam a atividade, a cada nova experiência vivida? Desse modo, entendemos que é preciso traçar uma trajetória formativa que convoque os trabalhadores a fazerem parte do processo e que inclua no decorrer do percurso uma ampla visão dos modos operatórios, a

“apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização à tomada de decisão” (ZARIFIAN, 2003, p. 11).

Não pretendemos aqui desqualificar o uso dos simuladores como meio de apreender as técnicas de manuseio dos equipamentos de bordo, ao contrário, o caráter protocolar que envolve os saberes técnicos e científicos (saberes formais) deve ser apreendido e dominado tendo em vista que é impossível seu domínio completo pelos trabalhadores.

Esse domínio do protocolo é imprescindível para agir no desenvolvimento de competências que só são possíveis na atividade. Sua mobilização remete a uma dramática dos usos que o trabalhador faz de si ao promover o debate entre essas técnicas e a ações humanas, uma vez que o meio nunca é neutro. Assim como a atividade, o meio também se encontra vivo numa correlação de ações agregadas “pelos homens que o fazem funcionar” e “pelos dispositivos técnicos” mobilizados (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2007a, p. 92). Ao entendermos que o meio é dotado de componentes da ordem do imprevisível, a atividade jamais poderá ser padronizada, muito menos reduzida à simulação.

Ao propormos uma discussão acerca treinamento dos guincheiros, chamamos a atenção para que tal processo paute em debate as invenções e recriações dos guincheiros promovidas na atividade. Entendemos que o formar não deve ser reduzido à conformações e automatismos. O processo de formação carece de abranger os saberes da atividade, ao que Schwartz (2010) denomina de “saberes investidos”, produzidos nas aderências e nos desvios gestionários da atividade. Esses saberes, por vezes, encontram-se encarnados no corpo e são frutos do engajamento dos sujeitos no trabalho.

Assim, somos convocados por Schwartz, Duc e Durrive (2007a; SCHWARTZ, 2010) a uma compreensão da atividade para além das antecipações técnicas (protocolos), pois ela é um “encontro de encontros”. Ao trabalhar, o guincheiro é confrontado nos encontros que se constituem com os outros trabalhadores da estiva, com os trabalhadores da capatazia, com os outros avulsos, com os prepostos dos operadores de guindastes, com os “gringos”³⁴, com o comandante do navio, com os instrumentos e variabilidades a serem geridas, com seus anseios, sua história de vida e da história coletiva da estiva. Ou seja, a atividade de guincheiro se produz com uma série de vetores que tencionam a produção de um meio heterogêneo, complexo e infiel.

³⁴ Tripulação do navio.

A formação do guincheiro não se encerra no treinamento, ela é constante no decorrer da atividade, à medida que há uma dupla antecipação dos saberes que, por um lado, antecipa-a e, por outro, são antecipados por ela ao gerir o distanciamento entre o prescrito e o real (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2007b). Essa problemática pode servir como dispositivo para se pensar em um constante processo de formação dos guincheiros.

4.1.1 Treinamento: uma questão de ofício?

Tem formado operador que às vezes chega lá [na operação] e não consegue desenvolver [...]. Ele aprendeu a mexer no guindaste, ligar, pegar a carga e movimentar, mas não sabe a estivagem (Guincheiro II).

O treinamento, segundo os trabalhadores, foi inserido com o processo de reestruturação produtiva e modernização dos portos. Antes, os guincheiros entravam no porto e iam direto para operação. Aprendia-se a operar guindaste na “marra”, no dia-a-dia dos embarques. O Guincheiro II nos contou que no passado existia um ritual pelo qual passavam para aprenderem as técnicas de como operar guindaste de bordo, que consistia em iniciarem por operações com cargas que demandavam baixa intensidade de mão de obra, como no granel, no qual o guincheiro realiza a transposição da carga sem estivadores no porão. Só então, quando desenvolviam um saber prático, engajavam-se nas operações com mão de obra intensiva. Tal processo era gradativo e a aprendizagem ocorria nas relações interpessoais entre guincheiros. Aprendia-se com o outro. Além disso, antes da criação do *ISPS Code* (Código de Segurança Internacional para Portos e Embarcações, criado após o atentado as Torres Gêmeas em 2011 nos EUA), havia a possibilidade de entrar no porto e nas embarcações, mesmo sem ser recrutado, o que possibilitava realizar o contato com o equipamento e com os outros trabalhadores. Após o Código, só é possível ter acesso se o trabalhador estiver recrutado.

Tal artifício nos remete ao processo histórico da atividade portuária desde o período da escravidão em seu aspecto coletivo, como nos cantos, sob a ótica do aprendizado pela/na atividade. Nos cantos ou no próprio cotidiano de trabalho, as experiências dos trabalhadores eram compartilhadas entre si. Um saber-fazer constituído por um fazer para saber-fazer, firmado no espaço-tempo a partir da práxis advinda das inúmeras variabilidades presentes na atividade portuária, em meio aos diferentes tipos de navios e cargas que por lá passavam. Contudo, as mudanças ocorridas com a reestruturação produtiva dos portos fomentaram a exigência por qualificações profissionais específicas?

Com relação ao treinamento, os trabalhadores relataram que hoje há uma discrepância entre o treinamento teórico-simulado e a atuação do guincheiro no trabalho. Os guincheiros novatos saem do curso de treinamento sem uma ampla visão e compreensão do funcionamento do processo de estivagem da carga. Esse distanciamento existe, uma vez que as prescrições nunca darão conta de abarcar às complexidades existentes nas operações portuárias, pois há infinitas possibilidades agir que só serão geridas por quem trabalha.

Mesmo que o simulador, na visão deles, tenha possibilitado aprender a manejar o equipamento, a atividade do guincheiro extrapola o simples ato de movimentá-lo, ou mesmo de pegar e arriar a carga. Há guindastes mais lentos, outros mais rápidos. Há o movimento da maré, a instabilidade da embarcação no início da operação e os balanços da carga que devem ser contidos. E há trabalhadores, vidas em movimento nos porões e nos conveses dos navios. Tudo isso faz parte da atividade do guincheiro

Na tentativa de diminuir “*defasagem que existe no treinamento*” (Guincheiro II), incorporaram no processo formativo o embarque-treino, que consiste em promover até 6 embarques pós treinamento teórico-simulado com a finalidade de promover o contato dos novos trabalhadores com outros guincheiros (na posição de instrutores), e assim desenvolverem um conhecimento de ordem prática. Tal estratégia consiste num tentame de resgatar um modelo de transmissão do saber-fazer recorrente no acesso ao trabalho no porto antes do processo de modernização.

O objetivo do embarque treino é promover um encontro entre o novato e o trabalhador antigo em situação real de trabalho, no qual o treinamento passa pela via do aprendizado sensível, “*pegar a sensibilidade do outro guincheiro*” (Guincheiro II). Tal encontro passa por uma relação interpessoal, onde há o outro para qual a atividade é endereçada, e também por uma ação formativa que ocorre na experiência.

Nesse encontro, o aprendizado extrapola a comunicação verbal, pois é um saber investido pelos gestos e pelos detalhes do como se opera o guindaste. Aprendizado que acontece em uma conexão entre corpos. Tem-se, portanto, uma estratégia formativa que passa pela via da experiência encarnada, acessada pelas relações estabelecidas entre os trabalhadores.

Apostamos no porão como estratégia e mecanismo de formação para os guincheiros, visto que os saberes e as técnicas apreendidas de modo informal nas relações interpessoais servem de

base para realizar a operação, uma vez que não cabe ao guincheiro somente a movimentação das cargas, mas saber todo o processo de estivagem.

O porão figura um território arriscado, composto por perigos iminentes que o “sobrevoa” a cada carga que desce e a cada obstáculo encontrado. Ao mesmo tempo, figura-se nele um campo no qual se misturam modos heterogêneos do exercício da atividade do estivador à medida que coexistem atividades plurais convocadas a agir frente à complexidade de uma operação de estivagem. O porão é, por conseguinte, um território de encontros possíveis que fortalecem uma relação dialógica dos saberes apoiados no e pelo coletivo.

Entendemos que adentrar o território porão é acessar atividade do guincheiro, por configurar um cenário amplo da atividade da estiva. Visto que há na atividade racionalidades múltiplas que vão além dos gestos, desempenhos visíveis e detalhes do cotidiano. Ou seja, a atividade transcende aquilo que é visível no trabalho, conforme salienta Clot (2010). Ela abrange também os conflitos internos das relações que estabelecem no processo de estivagem e se abre às múltiplas formas de realização da mesma.

Assim, tornar-se guincheiro vai além dos procedimentos técnicos de manuseio do guindaste, é preciso que ele adquira o conhecimento de base da estiva, para, posteriormente, operar as máquinas e tornar o trabalho eficaz e “bem feito”.

[...] quanto que eu vou trabalhar de porão, de trabalho básico de estivagem, para falar: agora eu vou subir para operar um guindaste? Isso é uma coisa que é evolução. [...] eu nem bem cheguei e eu vou fazer porque eu quero ganhar mais um pouco para operar, mas você não sabe fazer a estivagem, você não fez o básico. A base não está bem construída para você subir no guindaste e operar. [...] a gente vê a dificuldade (Guincheiro II).

Esse conhecimento prático advém da experiência vivida nos porões, uma experiência coletiva que serve ao sujeito na medida em que “se converte em diálogo interior a serviço de sua atividade própria, teclado para lidar sozinho com a situação, amplitude de opções na qual pode tocar a própria música” (CLOT, 2013, p. 9), há uma afinação do instrumento que passa do coletivo ao pessoal, possibilitando ao guincheiro criar sua melodia. A história coletiva do ofício no indivíduo. Uma história que passa pelas técnicas apreendidas, pela cognição e, sobretudo, pelo corpo (CLOT, 2010).

Ao afastar-se das operações, no passado, por assumir uma função na diretoria do Sindicato dos Estivadores, o Guincheiro II nos contou que antes de voltar a operar guindaste de bordo

passou o período de um mês embarcando no porão. Esse retorno à base do trabalho da estiva serviu como meio de entrar em contato com “*as novas realidades de plano de carga*”. Ser guincheiro, para ele, não é somente subir no guindaste e movimentar a carga para o porão, ou vice-versa, mas é preciso ter uma ampla visão do funcionamento da estivagem do navio, de como é ser estivador.

Mesmo com a experiência de um estivador/guincheiro antigo no porto, entrar no porão se torna uma aposta, um mecanismo para compreender as mudanças que ocorreram, e que sempre irão ocorrer, uma vez que a atividade se encontra viva no processo de estivagem, visto que na visão dele, o “*guincheiro tem que saber: onde eu vou botar a carga? [onde] eu não vou? Não só seguindo, como eles falaram, a orientação que o porão dá, mas saber pra facilitar a vida de quem vai trabalhar*” (Guincheiro II).

Ser guincheiro é estar atento às mudanças, aos modos de operar e às técnicas que se modificam com a chegada de novas tecnologias. Porém, não adianta somente se informar, é preciso experimentar. Entrar em contato com o trabalho, se apropriar das “novas realidades” e das experiências do porão, pois o bom guincheiro é aquele que sabe de estivagem, que sabe como a carga é organizada no porão dos navios, de como é feita a arrumação, a peaço, os sinais para comunicação, o que é ser estivador de porão e como manusear a carga. Assim, a formação do guincheiro passa pela confrontação das experiências que emergem no cotidiano dos porões, da qual é possível reelaborar novas formas de lidar com as mudanças tecnológicas, bem como criar e incorporar novas regras informais que o auxiliam no processo de estivagem. Esse debate, confrontação, é necessário para que as regras se renovem e não fiquem “atrasadas em relação ao desenvolvimento dos meios de produção” (DANIELLOU; SIMARD; BOISSIÈRES, 2010, p. 53).

Todo esse processo facilita a vida no trabalho. Esta ideia vai ao encontro da noção de coletivo compartilhada por Clot (2010) que não se abrevia ao trabalho exercido com colaboração, por meio de cooperação entre trabalhadores. O coletivo abarca a história transmitida, o que deve ser feito ou não feito, os ditos e os interditos, as técnicas para realizar um trabalho de qualidade, na qual cada sujeito acessa ao realizar o trabalho. O ofício não está entre os trabalhadores, mas no próprio trabalhador que se apropria dele como um “interlocutor coletivo interno, a memória, a diapasão profissional de que o sujeito pode dispor em seu foro íntimo e para si mesmo, a fim de agir” (CLOT, 2010, p. 285).

O Guincheiro IV demonstrou sua preocupação para com os novatos que, ao passarem no concurso, já almejam ingressar na função de guincheiro motivados pelo ganho salarial. A própria organização do trabalho promove essa busca por produção e atividades específicas, do qual os novos acabam por compartilhar ao acessarem este ofício. Tal preocupação decorre das normas informais coletivas que possui uma hierarquização entre as funções, ao priorizar sempre os trabalhadores antigos, de modo que os novatos têm que “entrar na fila”, esperar o tempo de se tornar um profissional e obedecer às formas de embarque, ou seja, às regras constituídas pelo coletivo.

Muitos dos novatos, do último concurso, já se tornaram guincheiro. O sindicato tem discutido quando tempo seria preciso para que o trabalhador permaneça nas atividades de base da estiva para, posteriormente, ter acesso às especializadas, de modo que o novato experimentasse o “chão do porão”. Para os trabalhadores é preciso ter maturidade profissional para assumir a atividade de guincheiro uma vez que, entrar no porão, se faz importante meio de acesso dos novatos à memória impessoal (gênero da atividade profissional³⁵), que compõe o ofício de estivador. Essa maturidade seria o tempo que o novato leva para apreender o processo de estivagem e, então, dominar o meio e tornar-se guincheiro. Apenas o treinamento no simulador não é suficiente para dar conta das penumbras da atividade de estivagem demandada nos porões. Só se pode acessar um gênero com os outros, com o vivo do trabalho: a atividade.

Essa memória impessoal ou gênero consiste em um sistema de regras que é aberto e transitório, atravessado por diferentes formas de fazer e pensar a atividade no decorrer da história, sustentada pelos sujeitos ao lidarem com os objetos de trabalho e ao compartilharem o saber-fazer (CLOT, 2007). Uma vez apropriado, o gênero é mobilizado ao agir a cada situação, de modo singular pelos trabalhadores. Uma ação pode desencadear a convocação de uma gama de gêneros que se sustentam como recursos mobilizados no decorrer da ação e para compor a ação, a partir da experiência individual.

O saber acumulado, memória impessoal, é composta por gestos, conselhos, ritmos, regras e condutas que são constituídas pelos próprios trabalhadores. Esse saber se inscreve na história do coletivo e encontram-se dispostos de modo a auxiliar os sujeitos para lidar com as arbitragens das situações concretas. Inserir-se “no porão” faz parte do acesso a essa memória

³⁵ Conceito extraído e reformulado por Yves Clot a partir do que Bakhtin denomina de “gênero do discurso” (OSÓRIO et al., 2011).

impessoal, no debate travado com os pares, que serve como amparo ao trabalhador para agir. É preciso cuidar do ofício, para que ele permaneça vivo.

Nesse ponto, as mudanças ocorridas na organização do trabalho pautadas por uma lógica capitalista de produção provocaram inúmeros efeitos nas relações e nos processos de trabalho. Se antes havia uma configuração do trabalho apoiada por fortes laços sociais em torno de uma “cultura de coletividade” que era um fator importante para a manutenção da saúde e segurança no trabalho, com a modernização esses laços tornaram-se fragilizados, principalmente, com a redução do número de trabalhadores e a intensificação da busca por produtividade (QUEIROZ et al., 2012).

É fato que muitas ações que visam garantir a saúde e segurança dos trabalhadores passam pelo crivo da organização coletiva. A ação conjunta entre o guincheiro e o Portaló (sinaleiro do terno), reflete esse modo coletivo de pensar e agir no trabalho. A comunicação gestual e a afinidade entre os trabalhadores, permeadas por uma relação de confiança mútua, permitem, por exemplo, que uma carga pesada e perigosa à vida seja colocada no porão de forma segura, preservando todos.

Entretanto, percebemos entre os trabalhadores certa resistência em passar os saberes do ofício para os novos guincheiros que entram via concurso. No passado, havia uma tradição familiar muito expressiva no trabalho portuário, onde a transmissão de saberes era atravessada pela relação de parentesco, sendo privilegiados no ofício os filhos, netos e/ou parentes de guincheiros. Uma característica importante deste contexto histórico era o fortalecimento de laços de parceria que sustentavam e mantinham os coletivos e a permanência no trabalho.

Queiroz et al. (2012) nos sinalizam que havia entre os trabalhadores um forte sentimento de posse da atividade, ocasionado tanto pelo forte vínculo familiar, quanto pela organização do trabalho, antes do processo de modernização, exercida pela força sindical, o que permitia certo controle e gestão do trabalho pelos próprios trabalhadores. No mais, esse forte sentimento de pertencimento herdado das relações de parentesco atualiza-se em modos de relações que necessitam de análise coletiva e debate dos seus efeitos para o trabalho.

As mudanças fixadas pela modernização do setor intensificou a busca por produtividade e aguçou a competitividade entre os trabalhadores, a qual se traduz como elemento que fragiliza e precariza os processos de trabalho. À medida que o outro, o novato, é percebido como um

“corpo estranho”, que escapa à tradição familiar com a instauração de concurso, e entra na concorrência, ele passa a ser visto como alguém que pode “furar os olhos dos outros” – como nos relatam os trabalhadores. Ver o outro como alguém que pode vir “furar o olho”, dada a possibilidade de se ofertar em trabalhos com chances de boa remuneração, passa ser um fator que dificulta o processo de aprendizagem pela prática e as relações interpessoais, em que a própria manutenção e permanência da vida do ofício entram em jogo nesse processo.

O treinamento dos portuários, portanto, é atravessado por estas questões. Como ensinar o outro os saberes do ofício, se outro será um “concorrente” que pode “furar meu olho”? Acreditamos que tal questão não seja de um grupo específico de trabalhadores, mas do modo como o trabalho encontra-se organizado, que impõem mudanças e ao mesmo tempo incertezas diante do futuro da profissão. Percebemos, nesse sentido, que o treinamento, como uma das dimensões da formação do guincheiro, possui função chave na constituição desse ofício.

Ao entrar na atividade, o trabalhador novato é exposto a diversas situações nas quais o coloca em confronto com os diversos gêneros que transpassam o coletivo. Gêneros que transitam entre um coletivo mantenedor da segurança, respaldado por ações coletivas e de confiança, e também atravessado pela alta competitividade, fundamentado na produção. A seguir, o trabalhador novato nos relata um episódio que vivenciou quando começou a trabalhar como guincheiro.

Eu já tive que trabalhar 03 horas quase vomitando dentro do guindaste, [da cabine, pois estava com] cheiro de cigarro. Eu já fumei, já fumei e não acho ruim, mas o “trem” estava tão impregnado [...] É aquela história, eu sou um guincheiro inexperiente, novato no porto, imagina se eu desço e falo: está fedendo a cigarro! Os caras vão me chamar: “Qual é?” Então, eu quis trabalhar, também foi opção minha. Acho que se eu tivesse mais experiência, hoje eu teria interrompido o trabalho e mandando limpar, como muitos fazem. Com aquela vontade de querer trabalhar, eu poderia ter feito uma merda, porque se eu começo a vomitar, desmaio, o trem dispara e eu mato um (Guincheiro VI).

Ai eu acho que já tem aquele vício de todo aquele ciclo do trabalhador avulso, do trabalho portuário. Essa loucura que não pode parar, que tem que ser o mais rápido possível (Guincheiro VI).

O dilema relatado pelo Guincheiro VI, entre trabalhar sob constrangimento do cigarro ou atrasar o trabalho para limpar a cabine, evidencia as infidelidades que os trabalhadores frequentemente se deparam na atividade, se ocupando de riscos para se livrar de perigos interpostos, o que mostra as fragilidades da organização do trabalho. Clot (2013) salienta que

muitos trabalhadores sacrificam a saúde para conseguirem manter uma qualidade no trabalho no qual eles se reconhecem, entretanto, essa fragilidade da organização, que por ora antepara o desenvolvimento da atividade criadora, “jazem recursos, graças aos quais a organização do trabalho poderia ser reformada, cessando de dissipar a energia de muitos empregados” (p. 04).

Os desgastes, as pressões e a intensificação do trabalho contribuem para que o trabalhador tenha seu poder de ação restringido por gêneros endurecidos que impedem o movimento do ofício, sua vitalidade, haja vista que os recursos disponíveis para ação estão enfraquecidos e com isso o trabalho não exerce para o sujeito sua função psicológica. Assim, a saída para o novato foi se *“impor como guincheiro, que é o que eu estava querendo fazer, trabalhando quase passando mal, quase vomitando, mas trabalhando”* (Guincheiro VI). Essa restrição do poder de ação produz efeitos que, de certo modo, legitima uma postura de fragilização do novato frente ao constrangimento do julgamento dos pares³⁶.

De acordo com Bendassolli (2012), se o destinatário de segurança, o ofício, o sujeito, neste caso o novato, é “deixado sozinho e exposto **para enfrentar as** incertezas da organização do trabalho” (p. 43 – grifos nossos). Se tal organização dificulta as relações interpessoais, os novatos se apoiam, em situação concreta de trabalho, à apostilas-prescrição que não darão conta de enfrentar as infidelidades que o meio apresenta. Em outros casos, podem seguir normas morais apenas para não constranger os pares e, assim, colocar problemas a uma cultura do trabalho que se encontra cristalizada e com pouco poder de mobilidade dentro das relações de poder.

Essa redução do poder de ação dos trabalhadores deve ser colocada em análise, de modo a criar novos meios de atuação, novas estratégias para reinventar o trabalho. Portanto é preciso que o coletivo desenvolva novos recursos para que a atividade passe a se desenvolver. Quando se trata de riscos e imprevisibilidades, o coletivo pode atuar como um suporte ao trabalhador para desenvolver meios eficazes de ação. Apostamos, portanto, nas produções coletivas que potencializem o trabalhador nas ações e gestões daquilo que surge como insólito no trabalhar.

³⁶ Dada às atribuições do trabalho portuário que, antes da inserção de tecnologias no setor, exigia-se do trabalhador um enorme desempenho físico para o carregamento e descarregamento dos navios, construiu-se em torno dessa atividade uma imagem de virilidade que se expressa na exigência de um corpo “forte e saudável para a manutenção do trabalho”, como nos salienta Queiroz, Moreira e Araújo (2012, p. 217). Mesmo com as mudanças, ainda hoje o trabalho portuário é exercido majoritariamente por homens. Percebemos que essa concepção de trabalhador forte e virial são traços do ofício do trabalhador portuário avulso e que influi diretamente na relação com os novatos. Entretanto, não aprofundaremos acerca dessa discussão nesta pesquisa.

4.2 A atividade do guincheiro: conexões gestionárias no embarque de pedras

Procuramos traçar neste tópico os elementos que compõe a atividade do guincheiro a partir do que foi evidenciado por meio do diálogo travado na Instrução ao Sósia acrescido do debate coletivo com os outros trabalhadores. Desta feita, buscamos explicar o modo de organização do trabalho no processo de oferta de mão de obra avulsa e os modos como o guincheiro percebe o trabalho, os enfrentamentos e as ações viáveis e inviáveis de serem empregadas no desenrolar do processo de estivagem de bloco de granito (pedras).

Além disso, procuramos trazer para o campo analítico as dramáticas instauradas na atividade dos guincheiros ao fazerem uma gestão compartilhada dos “usos de si por si (da ordem das (micro)gestões preconizadas pelos trabalhadores em atividade) e pelos outros” (normas técnico-operacionais, objetivos, metas) pautados em valores ora dimensionados, ora sem dimensão (SCHWARTZ, 2004). No caso da atividade dos guincheiros, os valores dimensionados são da ordem da produtividade e segurança e os que não possuem dimensão, circunscreve as relações de confiança, a sintonia entre os trabalhadores e o nível de atenção. Tais valores entram em jogo na “montagem” das peças nos porões.

Utilizamos em destaque, no decorrer deste tópico, os relatos de uma experiência-sósia³⁷, em operação com guindaste de bordo, de forma a abordar o trajeto realizado, os obstáculos enfrentados, as decisões tomadas e as estratégias com as quais os guincheiros lidam a fim de gerir as infidelidades do meio. Tal experiência foi elaborada tomando como base as instruções feitas pelo Guincheiro I e apresentada ao mesmo para confrontação no segundo encontro da técnica de Instrução ao Sósia. Assim, a opção pela operação com pedras de granito não ocorreu de forma aleatória, no decorrer da realização da técnica, tal operação apareceu de forma latente por denotar a forma como o guincheiro age e enfrenta as intempéries do trabalho.

[A escalção e a organização do trabalho]

Era final de tarde de um feriado e devo me ofertar para trabalhar em uma operação no porto. Escolhi o feriado a noite por haver um acréscimo de

³⁷ Texto elaborado pelo pesquisador-sósia como se estivesse ido ao trabalho e atuado de acordo com as instruções repassadas. Tal texto foi confrontado com o trabalhador.

150% na remuneração por produção. Liguei o computador e acessei o sistema que me dá acesso à parede, eu estava na minha própria casa. Observei que havia requisição de mão de obra avulsa para embarque de granito e que estava sendo requisitado o trabalho do guincheiro. Como a oferta era para um dia de feriado, ainda mais a noite, é bem concorrida, devido ao alto valor da remuneração, bem como a função de guincheiro por haver um acréscimo de 30% em relação às demais funções (não incluindo as funções de mando), optei por utilizar um câmbio que havia guardado para disputar uma carga que me permitisse obter uma alta remuneração. Ofertei-me primeiro para o segundo terno e depois para o primeiro terno. Observei quais eram os trabalhadores que estavam disputando o trabalho comigo naquele dia e vi que havia grandes chances de eu ser requisitado. Saindo a escala, verifiquei que fui requisitado para trabalhar no terno de 01h às 07h da manhã, no primeiro horário, no caso, de 01h às 04h. Resolvi descansar um pouco para me manter acordado durante a madrugada (Instrução ao Sósia).

A organização do trabalho portuário avulso é perpetrada por uma série de normativas que delineiam a forma como o trabalho no porto se configura. No cerne dessa conjuntura organizativa percebemos uma questão primordial que perpassa todos os níveis do trabalho e que abrange desde as escolhas proferidas pelos trabalhadores avulsos até o ritmo de trabalho desencadeado em cada operação: o fator produtividade.

Com o processo de reestruturação produtiva, o trabalho portuário avulso passou por uma intensificação em torno dos ganhos por produção. Em uma operação realizada num feriado a remuneração corresponde a “100% em cima do valor normal [do dia útil, período diurno], um domingo paga 87,5% em cima do dia normal, a noite paga 25% e o feriado a noite paga 150%” (Guincheiro I).

Os dias de domingo e feriado, tanto nos períodos do dia quanto da noite, são bem concorridos devido ao acréscimo na remuneração. Assim, muitos dos trabalhadores guardam o câmbio para utilizá-lo num desses períodos. O trabalhador normalmente exerce, no decorrer dos dias normais, trabalhos de pior remuneração para evitar gastar o câmbio e, assim, guardá-lo para aumentar as chances de ser requisitado quando a possibilidade de ganho é maior. Essas

escolhas envolvem toda uma conjuntura social, perpassadas pelas relações coletivas que são estabelecidas no viver em sociedade.

Há sempre debate de valores no trabalho, mesmo no mais ínfimo das relações como escolher em qual função se ofertar e ao optar com quem deseja trabalhar ou não.

Há uma dialética muito profunda que não é constitutiva de você, mas que o trabalha profundamente, neste modo pelo qual, escolhendo este ou aquele procedimento ou modalidade ação, você escolherá, de uma certa maneira, a relação com os outros ou o mundo no qual você quer viver (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2007c, p. 194).

Todo trabalho envolve escolhas a serem tomadas e elas são permeadas tanto por valores quanto por riscos a serem geridos e, cabe àqueles que trabalham, assumir a responsabilidade das escolhas adotadas. Essa busca por maior probabilidade de ganho não se concentra somente nos dias da semana, mas leva em consideração outros fatores que intensificam esta disputa como, por exemplo, a atividade que será exercida, o tipo de carga a ser manuseada e o formato dos porões. Durante a Instrução ao Sósia, o guincheiro desencadeou uma lista de prioridades que regem o modo como ele se oferta para o trabalho.

Eu faço a concorrência primeira entre as funções especializadas, eu gosto mais de trabalhar em guindaste. Às vezes eu concorro lá com o guincheiro, não deu pra mim, ai tem a opção de empilhadeira, eu faço outra e concorro com aqueles habilitados na empilhadeira. Vai que não deu também, ai eu vou na função de porão. Mas na maioria das vezes que eu trabalho é na função especializada. Quando não tem jeito, a gente tá lá carregando madeira, puxando corrente, que é o trabalho braçal (Guincheiro I).

A primeira escolha é pela atividade a ser exercida. As funções especializadas são mais procuradas, dentre estas, temos a atividade de guincheiro que acarreta o ideal de um *status*, no qual “*todo mundo almeja*” (Guincheiro VI). Na visão do Guincheiro II, ser operador de guindaste de bordo provoca admiração e autossatisfação, pois impõe certo respeito. Além do mais, tal atividade possui carga horária reduzida³⁸ (trabalha-se meio turno) e um acréscimo de 30% na remuneração, se comparado a outros trabalhadores do terno (com exceção das

³⁸ O turno de trabalho é de 6h para todas as funções, entretanto, o guincheiro é requisitado para trabalhar 3h por turno. Desse modo, em cada turno são escalados dois operadores de guindar de bordo e eles se revezam em um guindaste. Por exemplo, num turno de 07h às 13h, o primeiro guincheiro entra as 07h e segue até as 10h, em seguida o segundo guincheiro assume o guindaste e finaliza as 13h. Além do mais, ele recebe uma porcentagem maior que os outros trabalhadores do terno por exercer a função de guincheiro.

funções de “chefia”). Na outra ponta, a atividade do homem de porão³⁹ é visto como a última opção na escala de prioridades.

Essa divisão do trabalho denota uma valorização do trabalho automatizado e que exige um nível de qualificação para operar os novos equipamentos, dada a reorganização do trabalho portuário após reestruturação produtiva. Os avanços tecnológicos e a inserção dos portos no processo de modernização priorizaram o uso de tecnologias na movimentação das cargas. A própria procura por trabalho especializado nos remete a uma luta por “sobrevivência” dentro do porto frente às novas formas de realizar as operações.

Outro fator que influencia na oferta dos trabalhadores é o tipo de carga a ser movimentada. Normalmente se faz opção pela carga que possui maior possibilidade de remuneração. O embarque de pedras de granito apareceu como primeira opção do guincheiro na lista de prioridades, por esta despontar como probabilidade de boa remuneração.

[...] escolheria primeiro a pedra, depois escolheria o segundo terno do granel, depois o primeiro terno [do granel]. [...] Faço minhas escolhas do que eu quero preferencialmente [...] Concorri lá na pedra [bloco de granito], no câmbio que eu queria, mas não deu. Tiveram outros que tinham câmbio registrado melhor do que o meu. Então, já estou fora dali. Venho para o grão, concorri com os outros, deu aqui no grão, [...] fui escalado para ali. Outros que têm o câmbio pior: não deu aqui, não deu no grão, não deu em lugar nenhum, sobraram. Então, [...] você viu como eu faço minha escolha, primeiro um trabalho de melhor remuneração, depois um de pior, depois aquele mais longe. [...] Vi a escala, vi o parceiro que está comigo, vi o navio que eu estou, me dirijo para o navio. No caso do meu revezador ser mais novo, eu vou primeiro. Quando eu sou o mais novo, tem um mais antigo que eu, 10h eu vou [isso numa escalada de 7h às 13h] (Guincheiro I).

O terno que será designado para o trabalho também é alvo de escolhas pelo trabalhador e corresponde, aqui, ao tipo de porão do navio no qual o trabalho será realizado. O primeiro terno geralmente é formado no porão bico de proa que se localiza na parte da frente do navio e possui formato triangular. Tal formato demanda maior complexidade na disposição das cargas, pois elas serão embarcadas como se abrisse um leque no porão. Desse modo, a escolha inicial pelo segundo terno significa maior probabilidade de atuar em um porão com formato quadrado, o que alude a um aumento da produção, já que não se perde tempo “abrindo o leque”.

³⁹ Esta atividade, na visão dos trabalhadores, necessita de maior uso de força física para ser realizada. Ao que eles chamam de trabalho braçal, dado o manuseio de madeira para arrumação da carga no porão e, também, o manuseio de acessórios, como correntes.

A parede, portanto, é habitada por (micro)escolhas que atravessam a atividade do guincheiro, mas também do processo de trabalho no porto de forma abrangente entre os trabalhadores avulsos. Escolhas perpassadas por uma dimensão social do trabalho onde a busca por uma “boa” remuneração encontra-se pautada num viés social de busca por acessão profissional e estabilidade financeira

A forma peculiar de requisição de mão de obra possui uma dinâmica que caracteriza uma flexibilização do trabalho. Na visão dos trabalhadores esse modo peculiar é percebido como vantajoso por trazer uma sensação de liberdade, como relata o Guincheiro I: *“Eu, nós avulsos, temos a liberdade de trabalhar”*. Essa sensação está atrelada à forma como o trabalho está organizado, o que provoca uma ideia de autonomia e autogestão no decorrer da oferta. Além disso, tais trabalhadores não possuem vínculo empregatício que demanda horários fixos.

A flexibilidade no trabalho permite, por exemplo, a opção de não trabalhar, o que eles chamam de “cercar a parede”. Esta opção consiste em se ofertar quando se sabe que não será requisitado, de modo a manter o câmbio e conseguir uma “folga”, como mostra o Guincheiro VI, *“se eu tiver devendo eu trabalho todo dia. Se eu não tiver devendo, eu vou pra praia todo dia”*.

Porém quando há um trabalho compulsório, em que o trabalhador sabe que será requisitado por haver pouca mão de obra ofertada e ele não se oferta, ocorre o “picote”, ou seja, é cortado o câmbio. Isso é considerado uma situação atípica - quando se deixa de se ofertar a uma parede e, por conseguinte, não ter mão de obra o suficiente para compor o terno. Para ocorrer o “picote” estes dois eventos têm que advir simultaneamente. Funciona como uma punição exercida pelo OGMO sobre o trabalhador, *“que perde o direito de escolha de ir num bom trabalho com câmbio”* e, assim, de concorrer em uma operação que pode gerar melhor remuneração (Guincheiro VI).

A escalação exige também um mínimo de 22 ofertas/mês para atuar nos portos do estado, caso não ocorra, o trabalhador pode sofrer punições que podem variar do grau leve ao grave, podendo atingir ao gravíssimo (duas punições graves = uma punição gravíssima). As punições consistem em privar os trabalhadores do acesso ao trabalho. Há situações que o trabalhador pode ficar até 10 dias privado de se ofertar para o trabalho, ou mesmo perder o registro/cadastro caso ultrapasse, em um período de dois anos, duas infrações graves ou uma gravíssima com mais uma punição dessa magnitude. Elas despontam como forma de retirar a

possibilidade de ganho do trabalhador e são controladas pelo OGMO. Desse modo, essa peculiaridade permeada por uma figura de “trabalhador sem patrão”, ocasionada pela flexibilidade no trabalho, é esmaecida pela configuração do OGMO que hoje exerce um controle tanto sobre a requisição de mão de obra, quanto punitivo. Há, portanto, essa “liberdade” no trabalho avulso, como salientam os guincheiros? A quem ela atende? Liberdade para quem?

Em estudos realizados com TPAs e trabalhadores com vínculos em portos de um mesmo estado no Brasil, Maciel et al. (2015, p. 314) apontam desvantagens nessa forma de trabalho, haja vista que o trabalhador avulso tem “que trabalhar mais se quiser ganhar mais, e não se sabe o que vai ganhar no final do mês”, o que acarreta uma “ilusão de autonomia”, vez que quando há uma necessidade de sobrevivência o ato de se ofertar ao trabalho torna-se uma “obrigação”.

O Guincheiro VI nos relatou que ao entrar na estiva, em 2010, traçou um plano para compra do seu apartamento e, com isso, abdicou de usufruir das férias como forma de aumentar o ganho salarial. Mesmo ciente dos efeitos que isso poderia trazer para as relações familiares bem como para a sua própria saúde, ele se inclui na sistemática de funcionamento.

Estava no meu plano ficar sem férias pra poder ganhar um pouco mais. Eu não acharia errado se daqui a algum tempo o Ministério do Trabalho obrigasse a gente a tirar férias, porque férias foi um direito conquistado pelo trabalhador, para que ele possa gozar um pouco mais do social com a família. Então, atualmente, eu vejo meu apartamento comprado como um benefício muito maior do que eu descansando. Mas acredito que futuramente isso vai surgir efeitos colaterais em mim. É isso né, tem 06 anos que eu trabalho todos os dias com o maior prazer do mundo, sem nenhum problema (Guincheiro VI).

Compreendemos que esta escolha, por mais pessoal que pareça, é permeada por uma lógica de funcionamento do trabalho avulso em que não se “pode parar”. Mesmo no mais ínfimo das relações de trabalho, há sempre debate de valores, onde o trabalhador faz “usos” tanto de si, como dos seus próprios recursos, e ao escolher um modo ou outro de relacionar-se com a atividade, ele escolhe também o mundo no qual almeja viver (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2007c). Escolhas que exercem influência direta nas suas relações sociais e familiares.

O próprio modo como o trabalho se organiza deixa os trabalhadores “sem escolhas” no que se refere ao ganho por produtividade. Além do mais, a lógica produtiva intensifica a

competitividade no porto, tendo em vista que ela extrapola o simples desejo do setor empresarial pela produção. Na visão do Guincheiro VI, essa lógica foi transferida para o avulso, convocando-o a se tornar responsável direto pela remuneração com base na quantidade de toneladas movimentadas por operação, o que inclui o desempenho de cada um na busca por índices elevados de produção.

Porque as regras de segurança do trabalho são bem claras quanto a esse assédio do patrão, do operador portuário com o empregado, no nosso caso, o avulso. Então, eu acho que atualmente essa produção é muito interesse do avulso, claro, quem está ganhando sempre, o interesse maior final, é o patrão, que é quem quer o produto cada vez mais rápido pra fora. Mas digamos que quem tem o interesse de produzir mais rápido, atualmente, é o avulso. [...] Se o patrão tiver interesse em produção, eu vou escoar a produção o mais rápido possível, se ele não tiver interesse em produção, o que ele faz? Segura a carga. Ai que você começa a ter aquele desequilíbrio entre o trabalhador e o interesse do embarcador. Então, existe sim uma pressão por produção, mas eu acho que atualmente foi transferida muito para o próprio trabalhador que depende crucialmente daquele dia de trabalho. Um dia de trabalho meu faz muita diferença no meu mês [...] (Guincheiro VI).

Essa transferência da pressão por produtividade remete ao controle exercido pelos próprios trabalhadores avulsos sobre a cadência produtiva. Mesmo que o OGMO aplique punições para fomentar a oferta de mão de obra, a garantia da produtividade é um controle que passa pelo nível das (micro)relações. Independente das funções de "chefia", como contramestre de porão e contramestre chefe, possuem uma rotatividade que faz com que o "exercício do mando" circule entre os trabalhadores, a busca pelo ganho, baseado na produtividade, promove um controle dos corpos que faz esmaecer a figura do patrão.

No decorrer da Instrução ao Sósia percebemos a existência de uma dinâmica no manuseio do guindaste que requer do trabalhador uma ação cadenciada. O Guincheiro I nos relatou que os movimentos realizados durante a operação tendem a ser simultâneos, por exemplo, levantar a lança e girar ao mesmo tempo, a fim de agilizar e dinamizar o trabalho. Caso o trabalhador realizasse um movimento de cada vez: primeiro levantasse a carga, depois girasse a lança até o porão, em seguida parasse e, por fim, arriasse a carga, seria impossível manter o padrão produtivo e, com isso, os próprios trabalhadores do terno iriam cobrá-lo: "*Está todo mundo lá: - Ô rapaz, tira a mão do meu bolso, como é que é? Vão bora, é feriado! Aquela gritaria*" (Guincheiro I).

Essa cobrança é intensificada em torno do trabalho do guincheiro, pois ele é o principal responsável pela movimentação da carga entre o costado e o porão. Se ele não consegue manter um ritmo cadenciado que possibilite elevar a movimentação e, ao mesmo tempo, prezar para que o trabalho aconteça de forma segura, os outros trabalhadores do terno irão cobrá-lo. No entanto, esse controle não é exercido somente sobre o trabalho do guincheiro, a forma como o trabalho está organizado alude essa cobrança de uns sobre os outros e sobre si mesmo. Tirar a mão do bolso do outro, nesse caso, nos fala das relações de força que se articulam em torno do trabalho portuário na cobrança pela produtividade, de modo a ditar o que fazer e como fazer para alcançar a meta de produção.

Dentro desta perspectiva, temos em Foucault (1987) que o poder não se concentra em um único lugar, muito menos em uma pessoa, o poder está engendrado numa correlação de forças, as quais ele chama de relações de poder. O próprio coletivo é permeado por essas relações expressas em ações que, ora visam tornar o trabalho mais fácil de ser feito, ora restringem e controlam os gestos e o tempo para manter a produtividade. Tais relações também produzem desvios nas formas instituídas, bem como cerceamentos que buscam enquadrar os sujeitos em condutas a serem seguidas.

A disciplina opera em nível de controle dessas condutas e no íntimo das relações, como nos aponta Foucault (1987). Ela organiza os espaços, controla o tempo, produz vigilância, constante e mútua, e encontra no corpo o seu alvo. Uma produção de corpos dóceis, submersíveis, treináveis, obedientes, ágeis, úteis e, ao mesmo tempo, necessários para o funcionamento da sociedade capitalista. A vigilância, nesse sentido, serve como engrenagem ao poder disciplinar, alimentando-o. Ela é uma peça interna ao sistema produtivo, ou seja, essencial na sustentação da lógica de produção.

Não é possível identificar o *locus* do poder disciplinar, uma vez que ele se encontra capilarizado, difuso nas relações que são estabelecidas e na forma como o trabalho está organizado, no qual os próprios trabalhadores tornam-se vigilantes um dos outros e de suas próprias ações. Dentro desse funcionamento organizativo, hierárquico e de vigilância mútua, o poder disciplinar se viabiliza como um mecanismo onipresente sobre o controle da produção. O vigiar se insere como uma função integrante da atividade do trabalho no porto, de modo a manter e, até mesmo, exacerbar o processo produtivo.

Assim, após discorrermos sobre os modos de organização do trabalho portuário, tomaremos como análise a operação com blocos de granito (pedras), a fim de tecer uma discussão sobre os desafios encontrados pelos trabalhadores ao lidarem com a situação real de trabalho. A lacuna existente entre o que se planeja e o que se faz, exige dos guincheiros uma reinvenção dos modos de operar para tornar o trabalho possível. Desta forma, percebemos na Instrução ao Sósia que a atividade do guincheiro no embarque das pedras é como um jogo de quebra cabeça.

[O quebra-cabeça: a operação de blocos de granito]

Era 00h50min quando dei entrada no porto já com os equipamentos de segurança: capacete, roupa, bota de proteção, luvas, protetor auricular, os óculos de proteção. Passei pela moça da recepção, me identifiquei, informei os dados da operação a qual estava escalado. Ela verificou os equipamentos de proteção individual e me autorizou a entrar. Dirijo-me para o costado do navio e fico aguardando todos os trabalhadores e o contramestre chegarem para darmos início à reunião de segurança. Programei-me para chegar mais cedo ao porto e não atrasar a reunião. Ao iniciar a reunião de segurança, fico atento para receber todas as instruções tanto de segurança, como dos procedimentos para a realização do trabalho: o que vai ser feito e como vai ser feito; além das informações sobre a carga a ser estivada. Nesse momento tenho acesso ao Plano de Carga. Assino o termo em que confirmo ter recebido as orientações necessárias para o trabalho. Feito, encaminho-me para o navio pra desenvolver o trabalho. Para estivar as pedras tenho que me atentar para as suas variações. A atividade aqui parece um jogo de quebra-cabeça (Instrução ao Sósia).

Ao se ofertar para o trabalho o guincheiro sabe qual carga será movimentada pelas informações descritas no sistema, porém não sabe seus detalhes como as dimensões das peças a serem estivadas. Assim, antes de chegar ao porto/terminal, o guincheiro não sabe como será realizada a operação, o modelo do guindaste a ser manuseado e nem as especificidades da carga. A fim de exemplificar, o Guincheiro I nos descreve que no embarque de placa em um navio no Terminal de Praia Mole,

[...] está designado somente isso: Placa. Pode ser uma placa de 30t, de 25t, de 12t. Pode ser mais grossa, mais fina, mais larga, mais comprida. Então, só vou descobrir isso lá na hora. E em cima desse tipo de carga que é feito um planejamento: quantas peças vão, quanto que vai empilhar de altura. Tudo isso é designado lá, determinado na hora pra gente.

O plano de carga, previamente elaborado com os detalhes da operação, só é repassado ao terno pelo representante do operador portuário no momento da reunião de segurança que antecede o início da operação. É nesta reunião que se apresenta, além dos procedimentos de segurança, o que deve ser feito e os cuidados necessários para a operação, como nos conta o Guincheiro I, “*é feita essa reunião de segurança, todos os navios, todos os terminais usam esse procedimento atualmente. Ali é determinando qual o trabalho vai ser feito, aonde vai ser feito, como vai ser feito*”.

Ao desenhar a operação, o preposto da agência ou técnico de bordo⁴⁰ tenta abarcar a melhor forma de se realizar o carregamento e/ou descarregamento da carga, o que vai direcionar o trabalho do terno. Às vezes, essa programação “*fica difícil da estiva fazer*” (Guincheiro I). Nestes casos, os estivadores, incluindo o guincheiro, interferem na forma como o plano de carga foi elaborado, propondo, no início da operação, novas possibilidades que podem proporcionar maior agilidade, segurança e/ou uma forma mais eficaz de dispor a carga no porão.

Em Portocel, como nos relata o Guincheiro I, é comum o preposto da agência ou técnico de bordo acatar as contribuições dos trabalhadores e se adequarem ao momento, ou seja, redesenhar a operação a partir da experiência do estivador/guincheiro. À medida que o saber-fazer dos trabalhadores é acatado, há a possibilidade de aperfeiçoar a elaboração dos novos planos de carga para operações semelhantes. Uma abertura à ressignificação do prescrito pelo real, que

[...] deve ser a cada momento inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho define-se como o que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder alcançar os objetivos para os quais foi designado; ou ainda, o que o trabalhador deve acrescentar de si

⁴⁰ O preposto da agência é o representante do operador portuário e o técnico de bordo é o representante do terminal. Com relação ao planejamento, quando o navio é de linha (aquele que possui itinerário regular), o plano de carga é fornecido pelo armador ao operador portuário e este é repassado pelo preposto da agência ao terno. Quando, porém, o veículo é de navegação *tramp* (aquele que não possui itinerário regular), o plano de carga é fornecido pelo próprio terminal, que o apresentara à equipe escalada por meio do seu técnico de bordo. Nesse sentido, tanto o preposto da agência, quanto o técnico de bordo são os responsáveis por repassar o planejamento da operação, o plano de carga, ao conferente chefe e ao contramestre de porão (responsáveis pela operação).

para fazer frente ao que não dá certo quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições (DEJOURS, 2012, p. 25).

Uma produção de sujeitos implicados diretamente na relação que se estabelece com o trabalho, o operário que faz/refaz sua atividade e é feito/refeito por ela. Propomos, então, pensar atividade como “um encontro entre corpos, atravessamentos múltiplos que se agenciam, se interconectam, demandando escolhas e decisões e, portanto, tornando todo trabalho uma atividade de criação” (MAIA, 2006, p. 41). Se o trabalho é pensando como uma atividade de criação, o trabalhador não deve ser compreendido meramente como executor, mas como inventor e invenção da atividade, no qual está presente a capacidade de afetar e de ser afetado (MAIA, 2006) e de “mobilizar uma inteligência inventiva que é parte integrante do trabalho” (DEJOURS, 2012a, p. 42).

Quando colocamos em análise a operação de blocos de granito, percebemos que há um nítido distanciamento entre o que é planejado e o que de fato se faz, dada à influência de vários fatores, dentre eles, as variações do formato das pedras. Nestes casos, o operador portuário conhece de antemão as dimensões do navio e dos porões, contudo não é possível fazer um planejamento detalhado da estivagem deste tipo de carga, pois as pedras não possuem o mesmo padrão de medida. O exportador busca padronizar o tamanho das pedras para transportá-las em caminhões, visto que há situações em que é preciso redimensioná-las conforme exigências do próprio processo de extração, o que implica, por vezes, na necessidade de cortá-las em diferentes tamanhos, “*não deu pra fazer ela daquele tamanho, ai corta ela menor ou corta ela mais grossa*” (Guincheiro I).

Esta operação é descrita pelo Guincheiro I como “*igual um quebra-cabeça*” que será montado “[...] dentro do porão de acordo com as peças que vão entrando”.

Você vai vendo uma pedra: Oh, essa é muito baixinha, vamos colocar aqui! Ai o outro diz que essa não pode ir ali, porque depois vai vir outra pedra grande que vai ter que colocar em cima. Então, essa menor tem que ficar por cima da grande. Uma pedra muito fina, ela pode quebrar com outra mais grossa em cima. Então, tem todos esses detalhes ai que o contramestre do terno (cada terno tem um contramestre, que é um encarregado), o chefe passa as coordenadas para o contramestre e ele vai acompanhando, sempre que precisa dele intervir, ele usa da autoridade (Guincheiro I).

Como num jogo de quebra-cabeça, o guincheiro se atém às possibilidades de “montar sua tarefa” (Ver Figura 4). Não há como saber de antemão o que será realizado, isso passa pela situação real, pelas mobilizações que ele faz de si para conseguir operar e encaixar as pedras

com eficácia. O início de toda a operação exige prudência por parte do guincheiro, principalmente se for um guincheiro novato, pois não se sabe como o guindaste vai reagir, se ele é mais lento ou mais rápido, pois cada guindaste vai responder de uma forma, então *“ninguém vai pegar [o guindaste] e pegar acelerando”* (Guincheiro I), tem que ter a perspicácia de saber a hora que pode acelerar. Há navios que possuem guindastes mais lentos e os trabalhadores sabem que existe essa possibilidade, mesmo que todos fiquem contrariados, visto a impossibilidade de manter uma velocidade esperada para alcançar uma boa produção. Isso demonstra o caráter conflituoso contido na atividade que a torna “contrariada”, o que se espera e não pode ser feito, o que Clot (2007; 2010) chama de “real da atividade”, em uma concepção mais abrangente da noção de atividade.

Figura 4 – Escoramento de granito



Fonte: <<http://www.landseas.com.br/#operacoes>>

Compreendemos que o real se apresenta na relação que o sujeito estabelece com o meio, logo, ele é incapaz de ser inteiramente prescrito. O real da atividade abarca aquilo que se realiza e o que não se realiza, o que se gostaria ou aspira em realizar e não se pode realizar, o que se realiza e se fracassa, aquilo que se faz sem querer ter feito ou se faz para, posteriormente, não fazer e o que se refaz (CLOT, 2007; 2010), ou seja, ela inclui os conflitos inerentes à situação

real. São as escolhas, mobilizações subjetivas⁴¹ do trabalhador frente às diversas possibilidades de fazer o trabalho.

Conforme Osório (2008, p. 2), a atividade não é só o que é feito, vai além, ou seja, “transborda a atividade realizada”. Uma atividade do enunciado, remetendo à Bakhtin, onde a atividade se faz numa colisão de possíveis, onde o sonho passa a compor a atividade, incluindo “o que eu fiz e o que eu não fiz. O que eu não fiz, paradoxalmente, faz parte da atividade” (CLOT, 2006, p. 105). Muito mais do que o que se realiza: a atividade é o continente escondido da subjetividade no trabalho. Ela contribui para uma história coletiva e para a produção de outros modos de ação plausíveis ou não, mas que passa pelo que se realiza, de modo a incluir “os instrumentos técnicos e simbólicos, ampliando o seu percurso” (BRANDÃO, 2012, p. 93).

Compreendemos a atividade do guincheiro não somente ao nível do realizado ao final e, muito menos, o planejado. A atividade do guincheiro ultrapassa essas dimensões. Pensá-la é justamente abarcar os debates que são colocados no processo de estivagem da pedra. Uma montagem do “jogo de quebra-cabeça” que não possui pontas a serem conectadas, típico de um jogo convencional, mas uma conexão entre trabalhadores que em sintonia figuram as pedras no porão, cujo “desenho” final é a recompensa da beleza do acabamento da estivagem realizada com qualidade e cuidado com a vida de todos do terno.

Portanto, temos que a tarefa (o prescrito/o pré-definido) se insere na atividade do guincheiro, pela qual ele se efetiva na busca por alcançar seus objetivos pessoais e a eficácia no trabalho, mas é na realização do trabalho, como nos salienta Osório et al., (2011), que o trabalhador encontra meios de transformá-la. É nessa transformação, formulação e reformulação da tarefa que a atividade se faz e a tarefa é redefinida. Sendo assim, “a redefinição da tarefa não é de resto somente individual”, uma vez que ela é perpassada pelo coletivo, pois “o agente redefine também essa tarefa com relação à dos outros e a qualidade da vida coletiva pode estar no centro da tarefa assim redefinida” (CLOT, 2007, p. 23).

⁴¹ Compreende os valores, sentimentos e afetos empregados pelo sujeito no ato de trabalhar.

[Operar o guindaste: mobilização de um corpo-guincheiro]

Cheguei ao guindaste. Observo o painel de controle e os comandos para ver se é o padrão onde na mão direita tenho a alavanca do peso (elevação da carga) e na mão esquerda alavanca que controla o movimento de levantar e arriar a lança do guindaste (basculamento) e o movimento de giro da lança (rotação). Olho para baixo e observo que a luminosidade não está muito boa, peço que aumentem a intensidade da luz. Noto o restante do terno, identifico o portaló. Observo as movimentações e a localização de todos os trabalhadores dentro do porão a fim de saber por onde passar com a carga, sem que isso apresente risco aos outros trabalhadores (esta atenção eu tenho que manter durante toda a operação). Aguardo a autorização para iniciar a operação. Ao ser autorizado, ligo o guindaste e realizo movimentos lentos, levando a lança até o costado para poder pegar a empilhadeira. Nesse trajeto, vou sentindo como o guindaste reage através do movimento que ele faz e do movimento do meu corpo. Sinto o guindaste um pouco duro e, então, decido fazer mais movimentos até “pegar o jeito”. Mas nesse meio tempo fico preocupado com a produção. Continuo a realizar os movimentos e me sinto seguro pra iniciar (Instrução ao Sósia).

O processo de modernização vem ocorrendo de forma gradativa e que não se inicia com a Lei de Modernização, ao contrário, a lei surge a fim de regular tal processo que estava em curso, dado ao surgimento de novas tecnologias. Hoje, por exemplo, os navios especializados encontram-se na quinta ou sexta geração, tornando-se navios maiores e mais sofisticados. Isso não exclui os outros navios, ainda há navios antigos que operam principalmente em lugares onde o porto não comporta receber navios maiores, até por questões geográficas, como acontece no Porto de Vitória. A consequência disso é que cada um desses navios possui características próprias, distintas, o que exige do guincheiro saber lidar com os diferentes tipos de guindastes, de porões e de estivagem.

Como vimos anteriormente, alguns guindastes são elétrico-hidráulicos, onde o motor do aparelho é acionado por óleo, e outros são elétricos. Estes possuem alavancas pequenas, estilo *joy-stick*, o que exige do guincheiro uma sensibilidade no manuseio, dada a sensibilidade do manete que demanda um uso menos intenso da força durante a operação, característica

comum dos aparelhos mais modernos. Os mais antigos, normalmente, possuem alavancas grandes e exigem que o trabalhador imprima mais força para o seu manuseio.

O funcionamento dos aparelhos de guindar está relacionado à intensidade com que o trabalhador “puxa” a alavanca, *“a quantidade que eu puxo ela, seja da lança ou do giro, é tudo assim: puxei mais, acelera mais, puxei menos, acelera menos”* (Guincheiro I). Os guindastes de bordo não possuem uma alavanca ou um botão de frenagem, o sistema de frenagem é por reversão de giro “que consiste em acionar o manete para o lado contrário ao movimento em baixa velocidade” (OGMO, 2011, p. 54), o mesmo mecanismo utilizado para frear um elevador. Caso o freio funcionasse por meio de um botão que interrompesse o movimento da carga, a mesma poderia continuar deslocando-se devido ao caráter pendular promovido pelo guindaste.

Há um procedimento padrão para operação de guindaste de bordo que consiste em chegar ao guindaste, sentar-se e iniciar a operação qual seja levantar a lança com o manete esquerdo e fazer o giro do guindaste, ao mesmo tempo, com o mesmo manete. Esses movimentos são combinados e utilizados para acelerar a operação, por vezes, se faz até três movimentos ao mesmo tempo utilizando os dois manetes: basculamento, rotação do guindaste e movimento de elevação da carga. O Guincheiro I relata que existem navios russos em que os movimentos da lança desempenhados pelo manuseio das alavancas diferem do padrão, pois os mecanismos estão invertidos, como se fossem “espelhados”, logo, os guincheiros acabavam misturando os movimentos, dentro de uma lógica de repetição do mecanismo padrão de operação.

Apesar de ser cada vez mais raro esse tipo de navio com os comandos invertidos, seguir a lógica da repetição poderia ocasionar um acidente. Assim, os guincheiros afirmam que é preciso sentir o guindaste para perceberem esse tipo de variação dos comandos e acostumarem com o modo invertido. Essa estratégia é também utilizada para lidar com outras variabilidades, por não saber qual guindaste irá operar a cada embarque e/ou de como ele irá funcionar: se ele estará mais lento ou mais acelerado, ou se os manetes são mais sensíveis ou não, por exemplo.

Mais do que sentir o guindaste é preciso pegar sua sensibilidade, que passa pela ordem do corpo. Corpo que faz gestão do meio ao se deparar com possíveis reações e imprevisibilidades das quais o equipamento pode apresentar.

Você vai ver o funcionamento dele, ver como ele reage, [...] com o conhecimento que você tem, com a experiência que tem. Como eu te disse outras vezes, cada navio é um navio. Então, cada equipamento, você vai pegar e você vai sentir, não tem como você pegar, ter um padrão escrito em alguma coisa. Cada um é de um jeito e você vai sentir como ele é (Guincheiro I).

Dejours (2012), em seus estudos, nos mostra a necessidade do trabalhador em desenvolver essa habilidade sensível para com o equipamento que opera, como meio de manter o ritmo de trabalho e a eficácia da operação. Esse recurso desprendido pelo trabalhador ao permitir-se numa relação de troca com a máquina, tornando-a um objeto íntimo e ao mesmo tempo manipulável, se inscreve no próprio corpo do guincheiro, um corpo que é social, histórico e cultural.

Para adquirir a sensibilidade do equipamento, Dejours (2012, p. 27) aponta que “é necessário familiarizar-se com a máquina para ‘tornar-se’ máquina”, o que nos faz lembrar a metáfora do “Sr. Máquina”, trazida por Rouanet (2003, p. 43), a qual ele vai chamar de “um pobre-diabo”, pois ele, enquanto máquina, era programado para executar, visto que “uma máquina não faz o que quer, mas o que tem que fazer”.

Entendemos o corpo não somente em seu aspecto fisiológico ou anatômico, se o restringirmos a estas condições o percebemos como uma máquina passível de realizar funções. O corpo porta uma dimensão que é social, política e cultural, carregado de valores e anseios. Assim, Novaes (2003) nos interpela o ato de pensar o corpo, compreendendo-o como uma estrutura mecânica, como se fosse uma máquina, “[...] é o mesmo que ver sem perceber. Máquina funciona, o homem vive, isto é, estrutura seu mundo, seus valores e seu corpo” (p. 10).

Não queremos afirmar aqui que Dejours (2012) restringe compreensão do humano a um ser máquina, longe disso, o sentido que ele atribui na afirmação “tornar-se máquina” vai ao encontro do que ele chama de “fazer corpo” com ela, percebendo-a como se fosse à extensão do próprio corpo que trabalha, de modo a manipulá-la e extrair dela um ótimo desempenho.

Uma relação de interação com o equipamento que permite ao trabalhador desenvolver outras habilidades, competências e aprimorar seu conhecimento. “Fazer corpo” não somente com as experiências possíveis, mas com as ações que fracassaram ou mesmo as que nem puderam ser efetivadas. De fato, percebemos como essa experiência se inscreve no corpo do guincheiro, penetra-o no mais íntimo de sua pele, à medida que, em vários momentos dos encontros e na própria técnica de Instrução ao Sósia, a linguagem não mais servia de recurso para explicar o

que fazem, sendo necessário recorrem a expressões corporais, ou seja, ao conhecimento encarnado no corpo.

Esse saber está no seu conhecimento, é ele que vai te dizer a forma de você trabalhar, como ele reagiu e tal, mas vai depender do seu conhecimento, da sua experiência. Uns são mais rápidos, outros são mais lentos. Você pegou o guindaste vazio. Você vai vendo ele. Vai sentindo. Quando você pega um peso, geralmente, ele não tem a mesma velocidade dele vazio. Quanto mais pesado, mais lento. Você quem vai sentir o equipamento (Guincheiro I).

Esse saber que advém da experiência Dejours (2012, p. 29) vai chamar de “inteligência astuciosa”, ou do corpo, é desenvolvida pelo trabalhador em situação real e é percebida primeiramente pelo corpo. É o corpo que sente, uma vez que o “trabalho revela que é justamente no corpo que reside à inteligência do mudo e é em seu corpo que o sujeito investe no mundo para torná-lo seu, para habitá-lo” (DEJOURS, 2012, p. 27). No entanto, essa inteligência astuciosa é acionada em situação real ao gerir o vazio de normas existente entre o prescrito e o real, onde o domínio dos protocolos não é suficiente, e nunca o será, para dar conta da tarefa de operar o guindaste de bordo. Ela invoca a inventividade no trabalho para produção de novas técnicas para que o trabalho aconteça.

Quem tem experiência em operar guindaste de bordo ao pegar um equipamento extremamente lento sente que o trabalho se torna “um suplício”, pois, na visão do trabalhador, a operação não se desenvolve. Ele, então, afirma que se fosse possível procuraria sempre um guindaste rápido, visto que o próprio equipamento demanda agilidade na operação. Diríamos que não só o equipamento, mas o corpo, perpassado pela busca por produtividade, pede agilidade e um domínio sobre a máquina.

A posição que o guincheiro assume na composição do terno para efetuar a movimentação das cargas coloca-o na linha central da cadeia produtiva, fazendo com que o fator produção exerça uma enorme pressão sobre o mesmo. Desse modo, sua atividade é, em condições operacionais normais, compreendida pelo terno como a principal responsável pela garantia de uma boa produtividade e, conseqüentemente, uma alta remuneração, pois ele “*vai ser cobrado por isso [produção], com certeza, porque o bolso de cada um lá embaixo vai depender dele. Ele é a peça fundamental do negócio. Toda produção vai depender dele, está na mão dele*” (Guincheiro I).

Isso requer do guincheiro agilidade na operação. Como trabalhar de forma ágil e ao mesmo tempo manter o cuidado com os outros e a integridade da carga? As regras de segurança do

trabalho do guincheiro demandam dele uma operação cadenciada na movimentação das cargas, primando pela segurança de todos os trabalhadores envolvidos e da própria carga movimentada. A lógica da eficiência está em “*fazer rápido, mas de forma segura*” (Guincheiro I). A agilidade é apropriada com o tempo, quando o trabalhador está “carimbado” na operação, ou seja, desenvolveu uma inteligência prática no decorrer dos embarques.

Você entra com a carga, vai servindo o sinal do portaló, que tem uma altura segura e todo mundo coloca a mão na carga de forma segura. Procurando fazer isso de forma cadenciada, sem muita correria. Apesar de que, a gente procura correr, né! Nós dependemos da produção, mas procuramos fazer de forma segura (Guincheiro I).

A forma segura de movimentar a carga consiste em manter o cadenciamento. Por mais que isso desponte como uma regra a ser seguida, requer habilidade e sensibilidade do guincheiro em utilizar a velocidade certa no decorrer da operação, de modo que não torne a operação nem muito lenta para não reduzir a produtividade e nem muito rápida ao ponto de provocar distração nos trabalhadores e acidentes. De acordo com o Guincheiro VI, o guincheiro deve acompanhar o ritmo da equipe “*se a equipe tem a capacidade de trabalhar mais rápido, esse cadenciamento (o passo) vai ser um pouco mais rápido*”. Numa operação cadenciada,

[...] quando você estiver retirando a carga da carreta, você vai está utilizando a velocidade 1, quando você estiver com a carga lá no pórtilo, lá no alto, você pode utilizar a velocidade 3. Cadenciamento não é você ser lento todo o tempo, é você utilizar a velocidade adequada para o momento adequado. Ai quando está aproximando a carga lá no lugar que ela tem que ser estivada, que ela tem que ser colocada, tem gente ao redor, reduz a velocidade (Guincheiro VI).

O guincheiro dá o tom do trabalho, como o maestro à melodia. Ele rege o guindaste como se rege a orquestra ao fazer uso das expressões corporais para ditar o ritmo com o qual se deve tocar o instrumento e, que por ora, torna a melodia mais suave, ora mais intensa. Ele compõe com o instrumento, faz corpo com o guindaste, ao ponto de saber o momento exato de dar o passo e intensificar o ritmo. Não falamos de um sujeito da atividade, mas de um corpo que é mobilizado a gerir entre o rápido e o seguro. Um corpo que não é todo biológico e cognitivo, mas que é constituído historicamente e culturalmente, ao que Schwartz entende como uma entidade enigmática, o *corpo-si* (SCHWARTZ, 2007a; 2010).

Essa entidade corpo é mobilizada, nem sempre de forma racional, mesmo nas atividades mais automatizadas, como orquestrar a velocidade do guindaste para manter a produção e a segurança das pessoas. Em estudos feitos com motoboys em Vitória/ES, Moraes e Pinto

(2011, p. 288) apontam que frente às variações das situações de trabalho “é inevitável que certo automatismo corporal tome posse da condução” da moto, o mesmo ocorre numa operação de transposição da carga que por ora acaba por se tornar um processo mecânico, sem excluir o empreendimento cognitivo, permitindo o corpo-guincheiro transitar entre a agilidade e a precaução no ato de “orquestrar” o guindaste.

Este uso do guindaste harmonizar-se a uma prática do cuidado com o outro ao manter a atenção que visa reduzir a velocidade no momento em que a carga se aproxima das pessoas, o que torna a operação mais segura. O mesmo ocorre quando o guincheiro tem que evitar o movimento pendular da carga. Em ambos os casos “o próprio corpo deve ser capaz de saber e fazer, imediatamente, essa manobra, a ponto de ser indistinto o que faz e o que pensa que faz” (MORAES; PINTO, 2011, p. 286).

Giro o guindaste até o costado, arrio até o caminhão para fazer a lingada da carga. Os trabalhadores de terra dão a autorização para içar a carga e verifico se o cabo está na vertical para evitar o movimento pendular. Levanto a carga e giro a lança ao mesmo tempo, atento para não esbarrar no costado do navio. Observo a orientação do portaló para estivar a carga no local certo e, ao realizar os movimentos mantenho a atenção na movimentação das pessoas no porão. O vento está intenso. Ao girar o guindaste percebo que deveria ter parado com mais lentidão, pois a carga continuou balançando. Não consegui matar o balanço logo de início, continuei tentando, devagar até conseguir parar a carga. Retomo o fôlego e sigo as orientações do portaló (Instrução ao Sósia).

Como nos foi relatado na Instrução ao Sósia, o início da operação dos blocos de granito normalmente é feito com uso de uma empilhadeira, colocada e tirada do porão pelo guindaste de bordo. Ela é utilizada para auxiliar a estivagem nos casos em que a boca do porão não é proporcional ao tamanho do mesmo, o que faz com que parte dele não possa ser acessada pelo guindaste. Nestes casos, os guincheiros dizem que há áreas do porão que estão “fora de boca”.

Então, os trabalhadores de terra, capatazia, engatam os estropos⁴² no guindaste para fazer a movimentação da empilhadeira para o porão do navio. Em seguida, os homens de porão retiram os acessórios da empilhadeira e o estivador-empilhadeirista assume o comando da mesma. O guincheiro “alimenta” o porão com as pedras e o empilhadeirista se encarrega de estivá-las. Quando a empilhadeira termina o “fora de boca”, ela é retirada do porão via guindaste e o guincheiro assume o restante da estivagem.

O guincheiro gira a lança do guindaste para o cais onde a capatazia retira os estropos que possibilitaram a movimentação da empilhadeira e, então, engata-se o *spreader*⁴³ para realizar a transposição das cargas, “*que no caso da pedra são correntes, duas lingas de correntes*” (Guincheiro I). O guincheiro arria as correntes próximas à carga, geralmente do lado que possibilita sua visão, para que os trabalhadores possam engatá-las primeiro de um lado e depois do outro. À medida que a corrente é engatada, o guincheiro arria a lança para facilitar o processo. Ao levantar a carga do cais é preciso atentar-se a verticalidade do cabo. Por ter abaixado a lança, o cabo se “amontoa” (fica “folgado”), então, é preciso tirar o brando da carga, caso contrário, ela segue um movimento pendular ao girar a lança e pode bater no costado⁴⁴ do navio provocando um acidente. Para tanto, o guincheiro tem que pegar o cabo o mais vertical possível e permanecer atento durante tudo o trajeto da carga até o porão, pois o balanço é ocasionado pelo giro feito pela lança.

Esse movimento pendular é considerado o inimigo do guincheiro é preciso dominá-lo, ao que eles denominam de “matar o balanço”. O Guincheiro I assinala que tal domínio é o segredo da atividade do guincheiro e consiste em desacelerar gradativamente o giro da lança de modo que a carga se mantenha alinhada verticalmente com a ponta da lança ao parar. É uma aprendizagem prática viabilizada pela sintonia que o trabalhador estabelece com o equipamento. Esse aprender advém da experiência que produz saberes ao mobilizar uma inteligência que é da ordem da astúcia (DEJOURS, 1993). Sensibilidade que envolve o corpo e extrapola a prescrição, mas que coloca em harmonia o saber prático com o conhecimento técnico do funcionamento do guindaste. É o corpo que “pensa” e que age.

É comum um novato realizar uma operação de carga a granel, por exemplo, e logo no início encontrar dificuldade em matar o balanço e, concomitantemente, parear o *grab* (acessório

⁴² Estropos, segundo o Guincheiro I, “são lingas especiais para máquinas, as lingas com as manilhas”.

⁴³ *Spreader* é uma palavra de origem inglesa que significa espalhador. É um “acessório acoplado ao gancho, utilizado para transporte de contêineres que permite dividir o peso da carga” (OGMO, 2001, p. 78).

⁴⁴ Parte lateral da embarcação que delimita sua área interna, similar a uma amurada.

utilizado para movimentar os grãos) junto à boca do funil para despejar os grãos. O Guincheiro I descreve esta situação como “agoniante” para ele, uma vez possui o domínio sobre o equipamento, ver o navio operar o guindaste num movimento de vai e vem e realizar várias tentativas para acertar a boca do funil transforma a atividade numa “peleja”. Tal “agonia” é uma reação do próprio corpo, no qual se inscreve o saber prático de “matar o balanço”.

Há um trabalhador no cais (trabalhador de terra/capatazia) e outro no porão do navio (estivador: portaló/sinaleiro) que são responsáveis por emitir sinais para o guincheiro a fim de orientá-lo na movimentação das cargas, eles são fundamentais para a desenvoltura do mesmo. No cais, o trabalhador de terra auxilia na verticalidade do cabo. Antes de levantar a lança, ele faz um sinal instruindo o guincheiro, ele “dá uma ‘luzinha’: *Oh! Bota mais a lança em cima ou arria mais a lança*” (Guincheiro I). Feito isso, a lança já pode ser levantada e o guincheiro passa a ter a visão total da carga em suspensão: “*ela está no meu visual, ai eu vou trazer levantando o peso ou levantando a lança e já girando para botar da melhor forma pra dentro do porão*” (Guincheiro I).

Como forma de organização do trabalho a bordo, o responsável por orientar o guincheiro no processo de estivagem é o portaló (sinaleiro) que possui traje específico com faixas e luvas reflexivas, fundamental para operações noturnas. Em alguns momentos o guincheiro consegue ver o que ele precisa fazer para estivar a carga, em outros ele vai operar sem ver, neste momento o portaló funciona como uma extensão dos olhos do guincheiro. Como relata o Guincheiro I, “*os meus olhos vai ser o sinal que o cara [portaló] vai fazer. Então nesse caso, requer uma atenção muito maior e eu dependo 100% do cara que está fazendo o sinal*”.

Nestas situações,

[...] tem que seguir os gestos do companheiro rigorosamente pra não ter problema, não ter risco a vida de ninguém. [...] Quando você tem um cara que está fazendo um sinal e que ele sabe trabalhar em guindaste melhor ainda, por que ele tem a noção exata do que ele vai fazer. O cara faz o sinal e você entende [...]. Não pode ter dúvida, você tem que está com certeza do sinal que o cara está fazendo pra você executar, você tem certeza do que você está fazendo, porque tem gente envolvida ali (Guincheiro I).

Existe nessa relação entre o guincheiro e o portaló uma comunicação que não passa pela fala, mas por uma linguagem corporal. O corpo que vê, sempre o primeiro implicado nos acontecimentos, é o mesmo que se comunica, sem palavras, apenas por gestos. Uma “luzinha” emitida pelo portaló e que “ilumina” a visão do guincheiro passa por uma questão de sintonia

entre os corpos, possibilitada pela confiança mútua. Usos que os trabalhadores fazem “de si por si e pelos outros” como forma de garantir certa margem de segurança de todos os envolvidos na operação. É por meio dessa sintonia, confiança e cuidado que é possível “montar as peças” e atingir a eficácia do trabalho.

É a conexão entre trabalhadores na montagem do quebra-cabeça que permite ao guincheiro operar com os olhos do portaló. Conexão que faz florescer o coletivo, pois se trata de uma intensa gestão compartilhada das variabilidades que o meio apresenta e, ao mesmo tempo, envolve uma corresponsabilização para com a operação e para com a vida em “jogo”. O viver junto jamais poderia ser pré-definido, ele é constituído nas relações construídas a cada debate instaurado. Não se cria uma regra para viver em comum, isso só é possível quando se partilha de um mesmo ofício, quando se vive a mesma atividade. Schwartz (2007b) salienta que há no coletivo “uma espécie de afinidade, de compartilhamento de valores que torna possível a convivência, que torna possível a negociação no instante” (p. 165).

Você tem que está 100% atento. O cara está lá, mandou você parar, parou, ajeitou a madeira, está na posição manda fazer o sinal, ele vai mandar fazer o sinal quando tiver certeza que não tem mão de ninguém ali, entendeu? Por que, já pensou o cara ali com a mão ajeitando a madeira, ele mandou arriar com pressa. Não pode, de jeito nenhum (Guincheiro I).

O homem de porão (estivador que atua no porão) ao ver a carga suspensa não deve, de maneira alguma, passar embaixo, pois há perigo de a carga cair, ele tem que esperar a carga arriar a uma altura segura, próxima ao chão do porão ou próxima a outra carga, que dê para manuseá-la. Nestes casos a atenção do guincheiro é fundamental para manter a segurança da operação.

Percebemos que a carga está numa posição que não encaixa perfeitamente no local em que deve ser estivada. Tudo já está calçado com madeira, esperando pra alocar a carga. Preciso girá-la, mas o guindaste não me dá essa opção, não posso encostar a carga nas paredes do navio nem posso esbarrá-la em outra carga para não causar avaria. Então, volto com a carga para o caminhão para que os trabalhadores de terra façam uma nova lingada arrumando a posição da carga. Arrumada a carga, faço novamente os movimentos para estivá-la no porão. Coloco a carga no porão com cautela. Nesse momento a cabine está muito quente. Aproveito que os trabalhadores estão desfazendo a lingada para pear a carga e tiro a camisa

para tentar me refrescar. Sinto uma sede muito forte, mas continuo operando. Falta 1h para a troca de guincheiros (Instrução ao Sósia).

O próprio manuseio da carga pelo homem de porão não é recomendado, o correto é que todo guindaste dispusesse de equipamento de giro da carga, o que não é realidade em muitos navios, “[...] em Capuaba, esquece, não vai ter [equipamento de giro]. O certo é você trazer aquilo tudo [carga], de 50m, até o meio do porão, bota os homens para empurrar” (Guincheiro VI). Abaixo, Figura 5, podemos ver um bloco suspenso por guindaste de bordo.

Figura 5 - Bloco de granito suspenso pelo guindaste de bordo



Fonte: Imagem cedida por um operador portuário.

A atenção desponta como uma regra implícita que auxilia na manutenção da segurança das pessoas, o que demanda do guincheiro uma dimensão da atenção aos vários elementos que compõe a operação: a circulação dos homens no porão, aos sinais emitidos pelo portaló, ao balanço do navio, ao balanço da carga, etc. Todos esses elementos entram em jogo na operação de forma complexa e que deve ser gerida pelo guincheiro no decorrer da operação, dentro da cabine.

E o guincheiro é um cara que tem que ter muita atenção pra isso. Porque ele está lidando com pessoas. Está engatando a carga e um descuido qualquer liga uma língua daquela, prender a mão do cara. [...] está ligado lá [no

porão], está ligado com a carga pra trazer a bordo. Que às vezes, você opera um guindaste de terra, ele está na terra, não tem problema, não tem como ele se mexer dali. Agora um navio, quando você inicia um navio que está vazio, quando você pega uma peça pesada lá, você levanta ela o navio aderna. Então, você tem que ter uma atenção bem acentuada. Pegou, levantou a carga, traz pra bordo, quando vai entrar na boca do porão você tem que dá uma olhada, se tiver alguém na área, você não pode. Viu alguém você tem que chamar, apitar, chamar atenção. Um descuido, às vezes, o cara está meio desatento (Guincheiro I).

As cargas, geralmente, não podem encostar umas nas outras ou nas paredes do navio, o que pode provocar avaria. Na estivagem de granito, porém, existe a possibilidade de encostar, no que preza, muitas vezes, para tornar a operação possível é preciso “ignorar” a norma. Isso acontece quando o bloco está pendurado e não encaixa na posição boreste-bombordo (laterais do navio, boreste lado direito da embarcação e bombordo lado esquerdo da embarcação, têm-se como referência o rumo do navio) do navio, mas é possível colocá-lo na posição popa-proa (parte de trás ou ré; parte da frente ou avante) do navio devido as suas dimensões.

Nestas situações o ideal seria voltar com a carga até o cais para que a lingada fosse refeita pela capatazia, colocando-a na posição correta a ser estivada, desde que o guindaste não possua equipamento de giro da carga. Porém, tal fato envolve a questão do tempo e da produtividade: voltar com a carga para o cais caracterizaria um re(trabalho), demanda de tempo e, conseqüentemente, baixa remuneração. O que vai à contramão da produção.

Depois que a carga chega ao porão, o guincheiro tem que resolver a situação lá dentro por conta própria. Às vezes, o preposto da agência indica que a carga vai ficar melhor em determinada posição, ao chegar com a carga no local o guincheiro aproveita a posição de uma pedra já estivada para auxiliar no giro: encosta bem devagar uma pedra na outra, gira para deixar a pedra na posição correta de ser estivada, e, assim, evita que os homens de porão coloquem a mão na carga para fazer o movimento requerido. Então, “*sem o cara [homem de porão] colocar a mão [na carga] lá embaixo [porão], você já tem umas ‘manhazinhas’ que o tempo vai fazendo. Encosto ali e gira para o cara não precisar fazer força. Isso é o dia-a-dia que vai fazendo com que você faça esse tipo de coisa*” (Guincheiro I).

Evitar que o outro faça força evoca a ideia de economia do corpo. Há na atividade (micro)relações que passam pelas escolhas depreendidas pelo trabalhador e auxiliam na gestão do trabalho, como por exemplo, torná-lo menos cansativo e mais seguro para todos do terno. Logo, ao considerarmos as dimensões do trabalho devemos elucidar os diferentes

modos que os trabalhadores criam para administrá-lo. Esse processo de gestão é fundamental, conforme defende Schwartz (2010), ao alegar que essas duas dimensões, trabalhar e gerir, são indissociáveis. Nessa lógica, Barros (2004, p.103) aponta que

[...] ao gerir o trabalho, inventa-se formas de subjetivação e é a dedicação dessas formas subjetivas, modos de funcionamento singulares e imprevisíveis que viabiliza o funcionamento dos sistemas. Modo de trabalhar/modo de subjetivar, os trabalhadores são gestores de si e do mundo.

Os “macetes” (a ação que substitui o equipamento de giro da carga) só são possíveis de serem inventados em situação concreta de trabalho, ao gerir uma situação singular e os “problemas” que surgem no dia-a-dia. A ausência do equipamento de giro da carga convoca o guincheiro a mobilizar uma ação inventiva para fazer com que o trabalho aconteça, de modo a criar mecanismos distintos daqueles preconizados pelas prescrições para poder realizar a estivagem da pedra, sem deixar de assumir uma responsabilidade de cuidado com o terno. É isso que torna o trabalho vivo.

Um vocabulário próprio e criativo como, por exemplo, “botar a pedra de geladeira”, denota o caráter engenhoso do trabalho portuário. Colocar a pedra de geladeira (Figura 6) ocorre quando ela não encaixa na posição boreste-bombordo e nem na posição popa-proa, sendo possível somente colocá-la em pé.

Figura 6 – Colocar a pedra de geladeira



Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=_tuJA7rsUUA

Tal mecanismo é uma forma de aproveitar o máximo possível do espaço do porão, normalmente no fechamento da operação, para aumentar a produção. Uma saída encontrada pelo guincheiro ao fazer gestão do tempo e dos espaços frente à complexidade da situação. Essa gestão mobiliza saberes tácitos que se encontram na experiência. Para colocar a “pedra de geladeira” o guincheiro arria a pedra em uma posição que ela tenha uma base, normalmente escorada em outra pedra, e os homens de porão se aproximam para retirar a linga de um dos lados da pedra, no caso, o lado do local em que ela será tombada. O guincheiro então levanta a lança com a pedra lingada somente por uma corrente e faz com que ela caia no buraco.

A apreensão em minimizar os espaços entre as pedras para garantir o maior quantitativo de cargas a bordo e fazer isto da forma mais rápida possível, leva a uma apreensão da atividade que incide sobre outro e sobre o próprio guincheiro no momento de desestivar a carga. Como nos conta o Guincheiro I, *“vai ficar difícil depois pro outro na hora de tirar lá, desestivá-los. [...] Às vezes eu fico imaginando rapaz, o que esses chineses arrumam pra tirar essas pedras, [...] deve ser um sufoco”*. Essa gestão da atividade evidencia o paradoxo da produtividade no trabalho do guincheiro. Nesse processo de colocar a carga pensando no aqui e agora, ou seja, na busca pela produção naquele momento sem atentar-se para as consequências futuras, acarreta em amassar as madeiras que são alocadas para fazer a arrumação da carga ou mesmo uma pedra ficar muito próxima da outra, o que dificulta a operação de descarga das pedras posteriormente.

A reestruturação produtiva no setor portuário com a vinculação do ganho salarial ao tipo de carga e a tonelagem movimentada em cada operação (busca-se trabalhos com menor esforço e maior produção), gera uma pressão por produtividade que atravessa as (micro)relações do cotidiano portuário. Os efeitos dessa pressão acirram a disputa na parede, de modo a elevar a competitividade na busca pelo engajamento no terno, o que também incide sobre o ritmo de trabalho do guincheiro, uma vez que ele é cobrado pela própria equipe a manter o nível de produtividade elevado, visto que ele é peça fundamental neste processo de movimentação da carga.

Nessa perspectiva, além da competitividade, a própria qualidade das operações de estivagem pode ser comprometida, dentro da lógica produtiva de funcionamento do setor portuário de que “o porto não pode parar”, e de fato não para. Coloca-se a carga a bordo “a qualquer custo”, porém que efeitos isso causa para o trabalhador e para a atividade? Esse modo de

organização do trabalho podem trazer consequências para a saúde e segurança do guincheiro, como nos deixa saber os trabalhadores, os quais precisam sacrificar a própria saúde para manutenção da produção.

Ao mesmo tempo em que há uma organização do trabalho marcada pela lógica capitalista de produção que gera competitividade na oferta de mão de obra, percebemos entre os trabalhadores uma forte atuação coletiva no decorrer das operações. Os relatos de uma operação de blocos de granito evidenciaram um coletivo conectado e atento. A atenção é uma competência necessária ao trabalho no porto, visto que o navio, mais especificamente o porão, é um local de perigos. Entretanto, essas ferramentas só são possíveis de serem construídas em situação de trabalho, pois não há como antecipá-las.

Por fim, esse coletivo de trabalho em conexão permite construir relações de confiança, sintonia e cuidado que são imprescindíveis para a manutenção da segurança do terno e para o processo de estivagem. Têm-se, portanto, uma conexão de corpos imbricados no trabalho que se faz gestonária da defasagem que se apresenta entre o prescrito e o real, o que torna o trabalho e a segurança possíveis de serem vividos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Propomos nessas considerações trazer questões que para nós foram importantes no processo de análise da atividade do guincheiro e que possibilitaram a escrita dessa dissertação. Escrita esta que denominaremos aqui como uma travessia-escrita-dissertação, portanto, inacabada aberta a novos encontros, novos questionamentos e a tantos outros que nela não pudemos abarcar. Uma escrita como “[...] um caso de devir, sempre inacabado, sempre em via de fazer-se, e que extravasa qualquer matéria vivível e o vivido” (DELEUZE, 1997, p. 11).

A travessia deste barco-pesquisa não foi algo fácil, mas qual travessia é fácil? Assim, aprendemos neste percurso, a lidar com as frustrações e obstáculos com os quais nos deparamos. Ao mesmo tempo, compartilhamos experiências, produzimos questionamentos e indagações e vivenciamos outros modos de trabalhar e de existir.

Ansiávamos pela entrada no espaço porto/espço navio. No entanto, percebemos que o Porto é um lugar povoado por normas bastante rígidas e que, por vezes, buscam impedir a visibilidade da atividade que se desenvolve na estiva. Impedido pela administração de pisar o chão do Porto, seguimos a pista da Instrução ao Sósia. Tal negativa não nos paralisou, mas nos exigiu pensar outras possibilidades de travessia à procura de outro porto a habitar. Atracamos, então, nosso barco-pesquisa no Sindicato dos Estivadores que, para nós, é um “porto” atravessado pelas questões dos “outros portos”, que constitui parte dos “outros portos” e que é movido por trabalhadores que fazem esses “outros portos” funcionarem.

Apesar de não ter sido possível acompanharmos os processos em curso junto com os trabalhadores no local de trabalho (o navio), esse acompanhar se deu no compartilhar das experiências nos encontros dos grupos de análise do trabalho, na Instrução ao Sósia e no encontro com o novato. De certo, essa travessia produziu encontros e deles floresceram aprendizados que passam pela ordem da processualidade, ou seja, que ocorreram na abertura às vivências produzidas em campo, no sentido de uma experimentação ativa do corpo aos sentimentos e aos afetos.

A produção de um corpo sensível no trabalho do guincheiro emerge como árbitro fundamental das escolhas que eles fazem, inclusive, no que diz respeito ao cuidado e segurança dos pares de trabalho na estivagem de pedras. Afirmamos que a produção desse corpo não pode ser forjada em um simulador ou mesmo pela obediência cega aos protocolos da engenharia matemática. É na atividade, por meio da confiança e da sintonia com seus pares que a

atividade do guincheiro se faz coletiva e ultrapassa a execução de um plano de cargas, mas cuida da vida no porto, contribuindo para que o trabalho seja realizado.

Acreditamos em uma formação que passa por essa via, que se abra à experiência do encontro, do “encontro de encontros”. Se nós compreendemos que a atividade escapa a qualquer tentativa de subjugação às prescrições, pois ela se desenvolve no confronto e gestão com o inesperado, apostamos no traçar de um caminho formativo que extrapole aos aprimoramentos das técnicas e as simulações-videogame. Os próprios trabalhadores afirmaram que nesse processo de treinamento há uma defasagem que deve ser suprida e apostam numa abertura ao sensível que ocorre no encontro com o outro, com o balançar do navio, com sinais do portaló que orientam o guincheiro a agir “às cegas”, com as difíceis atividades que compõem a estivagem nos porões do navio.

Desse modo, entendemos que a formação do guincheiro ocorre em vários momentos e em diferentes espaços do trabalho. Ela acontece tanto nos espaços formais, como no treinamento-aula e no treinamento-simulado, quanto nas experiências compartilhadas, nos encontros com o inesperado, nos desafios encontrados, nas limitações do agir sobre o trabalho, na atividade que é impedida, na sensibilidade que se “pega” com o outro, na vivência no porão e, mais, no próprio balançar do navio, como nos faz lembrar a música: “Ô marinheiro, marinheiro/Quem te ensinou a nadar?/Ou foi o tombo do navio?/Ou foi o balanço do mar?”⁴⁵.

Esse formar, que se dá na experiência dos encontros, que nos interessou nesta travessia-escrita-dissertação, é o saber que advém dos próprios trabalhadores, das relações que eles estabelecem com a situação real de trabalho. Apostamos ainda, que a passagem pelo porão é essencial para tornar-se guincheiro. É no porão que a atividade acontece, não só a do guincheiro, mas a da estiva. Entendemos que é no porão que se acessa o gênero do ofício estivador, mas também é ali que se acessa o ofício de guincheiro, por meio do compartilhamento de saberes que comporta toda uma história da atividade estiva.

A esse respeito, buscamos percorrer, nas páginas iniciais dessa travessia-escrita-dissertação, os caminhos da constituição do trabalho portuário de modo a concebê-lo no decorrer da história em meio aos debates, às diferentes formas de organização, de estratégias e de mudanças tecnológicas que atravessaram a experiência coletiva do trabalho no porto, por

⁴⁵ Música Mêlo do Marinheiro cantada pelos Paralamas do Sucesso.

acreditarmos que elas se inserem como patrimônio histórico da vida no trabalho tanto do guincheiro, quanto do TPA.

Além do mais, esse traçado apresentado se fez importante para situarmos alguns aspectos deste processo, como as estratégias utilizadas para minimizar os efeitos da exclusão do trabalho que culminaram na criação do rodízio, do câmbio e da parede, bem como a transição da gestão de mão de obra, antes exercida pelo sindicato da categoria, para o setor patronal, que arraigou em um modelo pautado na lógica capitalista de produção em que se passou a vigorar os acordos e negociações coletivas como modos de organização do trabalho. Tais modos coloca na “mesa” de negociação a busca por melhorias das condições de trabalho e garantias de direitos.

Em meio à organização do trabalho marcada por uma gama de prescrições e abalizada por uma forte pressão por produtividade, a segurança e a saúde no trabalho portuário estão ancoradas em ações sutis alinhavadas por uma inteligência prática que se encontra no corpo, como na maestria da operação do guindaste orquestrada pelo guincheiro que estabelece o ritmo da melodia entre o fazer rápido e o fazer seguro, a produtividade e a segurança.

Encerramos esta travessia-escrita-dissertação assinalando a importância da construção e ampliação de espaços que promovam discussões e debates que valorizem os saberes advindos das experiências de trabalho dos guincheiros. Nesta concepção, apostamos na produção de conhecimento que convoque os trabalhadores a avaliarem suas práticas e os modos de organização do trabalho, ao mesmo tempo em que produzam movimentos que questionem os modos instituídos das organizações e repensem os processos de trabalho em curso nos portos.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, J.; PASSOS, E. Cartografar é habitar um território existencial. In: PASSOS, E.; KASTRUP, V.; ESCÓSSIA, L. (Org.). **Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre, RS: Sulina, 2015. p. 131-149.

ANDRÉ, M. M. **A organização do trabalho portuário: O cotidiano de vida e trabalho dos portuários avulsos**. Vitória: Edufes, 1998.

ARAÚJO, M. D. Alguns olhares sobre a subjetividade nas pesquisas em saúde do trabalhador. In: MACHADO, L. D.; LAVRADOR, M. C. C.; BARROS, M. E. B. (Org.). **Texturas da psicologia: Subjetividade e política no contemporâneo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

ARAÚJO, M. D.; CABRAL, C. O.; SACCHI, R. A.; ANDRADE, R. B.; ZANOTTI, S. V. Solidariedade e segurança: coletivos de trabalho nos portos capixabas. In: **Anais do I Congresso Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho Portuário e Aquaviário**. Vitória: FUNDACENTRO, MTE, 2000.

BARROS, L. P.; KASTRUP, V. Cartografar é acompanhar processos. In: Passos, E.; Kastrup, V.; Escóssia, L. (org) **Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2015. p. 52- 75.

BARROS, M. E. B. Modos de gestão-produção de subjetividade. In: BARROS, M. E. B.; ABDALLA, M. **Mundo e sujeito: aspectos subjetivos da globalização**. Paulus, 2004.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.17, n.1, p.37-46, jan./mar. 2012.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. (Org.). **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BOURGUIGNON, D. R.; BORGES, L. H. A reestruturação produtiva nos portos e suas implicações sobre acidentes de trabalho em estivadores do Espírito Santo. **Cadernos de saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.14, n.1, p.63-80, 2006.

BRANDÃO, G. R. Cuidar do ofício para melhor cuidar: uma investigação em clínica da atividade junto aos cuidadores de pessoas com deficiência mental em uma organização privada, em Minas Gerais. **Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte: 2012.

BRASIL. **Manual do trabalho portuário e ementário**. – Brasília: MTE, SIT, 2001.

_____. Lei nº 12.815 de 05 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2013a.

_____. **Os trabalhadores e o novo marco regulatório do setor portuário brasileiro**. Nota técnica, 126, São Paulo: DIEESE, jun., 2013b.

BRITO, J. C. Trabalho Prescrito. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2009. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapre.html>. Acesso em: 17 de jul. 2016.

CALIMAN, O. Formação Econômica do Espírito Santo: de Fragmentos do Período Colonial à Busca de um Projeto de Desenvolvimento. **Revista interdisciplinar de gestão social**, v.1, n.2, p. 37- 63, 2012.

CLOT, Y. Entrevista: Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.9, n.2, p. 99-107, 2006.

_____. **A função psicológica do trabalho**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

_____. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

_____. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.16, n. especial 1, p.1-11, 2013.

CRU, D.; DEJOURS, C. Saberes de prudência nas profissões da construção civil: nova contribuição da psicopatologia do trabalho à análise da prevenção de acidentes na construção civil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.12, n.59, p.30-34, jun./dez. 1987.

DANIELLOU, F.; SIMARD, M.; BOISSIÈRES, I. Fatores humanos e organizacionais da segurança industrial: um estado de arte. **Cadernos de Segurança Industrial**, n 2013-07, Toulouse: ICSI, 2010.

DEJOURS, C. Inteligência operária e organização do trabalho a propósito do modelo japonês de produção. HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações do trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo**: trabalho e emancipação. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DELEUZE, G. **Crítica e clínica**. São Paulo: Editora 34, 1997.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs**: capitalismo e esquizofrenia, Vol. 1. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1995;

DIÉGUEZ, C. R. M. A. De OGMO (Operário Gestor de Mão-de-Obra) para OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra): modernização e cultura do trabalho no Porto de Santos. **Dissertação (Mestrado) – Departamento de Sociologia da faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo**. São Paulo, 2007.

FILGUEIRAS, L. GONÇALVES, R. Desestruturação do trabalho e política social. **Seminário “Política social, trabalho e democracia em questão”**. Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade de Brasília, 2009.

FOUCAULT, M. **Segurança, Território, População**: curso dado no College de France (1977-1978). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1987.

INTERSINDICAL DA ORLA PORTUÁRIA-ES. Referência Nacional em Política Trabalhista Portuária. **Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013**. Vitória: 2011.

ISPS CODE. Preâmbulo. Código Internacional para a Proteção de Navios e Instalações Portuárias. **Resolução 02 da Conferência**. Comitê de Segurança Marítima da Organização Marítima Internacional, 2002.

LE BRETON, D. Adeus ao corpo. In: NOVAES, A. (Org.). **Homem máquina: a ciência manipula o corpo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2003. p. 123-137.

MACEDO, F. C; MAGALHÃES, D. F. Formação econômica do espírito santo: do isolamento econômico à inserção aos mercados nacional e internacional. **Revista de História Regional**, Verão, v.16, n.1, p. 61-99, 2011.

MAIA, M. A. B. O corpo invisível do trabalho: cartografia dos processos de trabalho em saúde. Dissertação (Mestrado) - **Instituto de Ciências Humanas e Filosofia da Universidade Federal Fluminense**. Niterói, RJ: 2006.

MATURANA, H.; DÁVILA, X. Educación desde la matriz biológica de la existencia humana: biología del conocer y biología del amar. **Encuentro Sentidos de la Educación y la Cultura: cultivar la humanidad**. Chile: UNESCO, 2005.

MORAES, M. PesquisasCOM: política ontológica e deficiência visual. In: MORAES, M.; KASTRUP, V. (Org.). **Exercícios de ver e não ver: arte e pesquisa COM pessoas com deficiência visual**. Rio de Janeiro: Nau, 2010.

MORAES, T. D.; PINTO, F. M. O corpo nas atividades em trânsito: condutores profissionais e mobilização do *corpo-si*. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 279-294, 2011.

MORO, C. V. M.; AMADOR, F. S. Ofício de carteiro e atividade: por uma gestão pelas variações. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 229-242, 2012.

NASCIMENTO, E. L. A; VIEIRA, S. B.; CUNHA, T. B. Riscos ocupacionais: das metodologias tradicionais à análise das situações de trabalho. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 22, n.1, p.115-126, jan./abr. 2010.

NASCIMENTO, H. A. S. O nascimento de um novo trabalhador portuário – reestruturação produtiva e corporativismo: um estudo sociológico acerca da resistência dos portuários capixabas ao processo de modernização dos portos. **Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas**. Campinas, SP: 1999.

OGMO-ES. **Manual do Aluno: Curso de Operação de Guindaste de Bordo**. Vitória-ES: UCL, 2011.

OGMO-ES. **Histórico**. Disponível em: <http://www.ogmoes.com.br/>. Acesso em: 22 de nov. 2014.

OLIVEIRA, M. A. Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil – da era Vargas ao governo FHC. **Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia**. Campinas: Unicamp, 2002.

OSÓRIO, C. Oficina de fotos: uma atividade para re-inventar a atividade de trabalho. **Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: nov. 2008.

OSÓRIO, C.; BARROS, M. E. B.; LOUZADA, A. P. F. Clínica da atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

PASSOS, E.; EIRADO, A. Cartografia como dissolução do ponto de vista do observador. In: PASSOS, E.; KASTRUP, V.; ESCÓSSIA, L. (Org.). **Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre, RS: Sulina, 2015. p. 109-130.

PAUL, N. L. F.; FREDDO, A. C. Questões sobre a multifuncionalidade nas operações portuárias em Santos. **eGesta**, v.5, n.3, p. 149-168, jul./set. 2009.

PORTOCEL; SINDICATOS; SINDIOPES. **Acordo coletivo de trabalho no triênio 2014/2016**. Aracruz/ES, 27 Mai. 2014. Disponível em: <http://estiva-es.com.br/pdf/npcel.pdf>. Acesso em: 08 de ago. 2016.

QUEIROZ, M. F. F.; MOREIRA, M. I. B.; ARAÚJO, M. D. O processo de modernização portuária e a produção de subjetividade: o caso do porto de Santos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 205-218, 2012.

ROCHA, H. C.; MORANDI, A. M. **Cafecultura e grande indústria: a transição no Espírito Santo 1955-1985**. 2ª. Ed. Vitória: Espírito Santo em Ação, 2012.

ROCHA, M. L. Psicologia e as práticas institucionais: a pesquisa-intervenção em movimento. **PSICO**, Porto Alegre: PUCRS, v. 37, n. 2, p. 169-174, 2006.

ROUANET, S. P. O homem-máquina hoje. In: NOVAES, A. (Org.). **Homem máquina: a ciência manipula o corpo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2003. p. 37-64.

SADE, C.; FERRAZ, G. C.; ROCHA, J. M. O *ethos* da confiança na pesquisa cartográfica: experiência compartilhada e aumento da potência de agir. **Fractal – Revista de Psicologia**, v.25, n.2, p.281-298, Maio/Ago., 2013.

SANTOS, R. P. Trabalhador portuário avulso do porto de Santos: relações entre trabalho e saúde. **Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Santos** – Programa de Mestrado em Saúde Coletiva, 2009.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e gestão: níveis, critérios, instâncias. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (Org.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 23-33.

SCHWARTZ, Y. Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007a. p. 207-223.

SCHWARTZ, Y. A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP). In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007b. p. 151-166.

SCHWARTZ, Y. A experiência é formadora? **Educação & Realidade**, v.35, n.1, p.35-48, jan./abr., 2010.

SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. Técnicas e competências. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007a. p. 85-109.

SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. A linguagem em trabalho. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007b. p. 133-150.

SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. Trabalho e uso de si. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Tradução de Jussara Brito et al. Niterói: EDUFF, 2007c. p. 191-206.

SETEMEES. **Definição e padronização nas atividades de estiva**. Vitória: Diretoria, 2002.

SILVA, M. D. C. Relações de trabalho no cais do porto do Rio de Janeiro: Resistência e modernização. **Dissertação (Mestrado) – Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro** – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, 2007.

SIQUEIRA, M. P. S. **O desenvolvimento do porto de Vitória, 1870 – 1940**. Vitória-ES: CODESA, 1984.

SIQUEIRA, M. P. S. **O Porto de Vitória**: Expansão e modernização 1950 – 1993. Vitória-ES: CODESA, 1994.

SIQUEIRA, M. P. S.; VASCONCELOS, F. N. Urbanização da cidade e nova concepção portuária: a trajetória compartilhada pela cidade e porto de Vitória na construção do progresso e de identidades. **III Congreso Latinoamericano de Historia Económica y XXIII Jornadas de Historia Económica**, San Carlos de Bariloche: 23 al 27 de Oct., 2012. Disponível em: <http://www.aahe.fahce.unlp.edu.ar/jornadas-de-historia-economica/iii-cladhe-xxiii-jhe/ponencias/Penha%20Nico.pdf/view?searchterm=None>. Acesso em: 14 jul. 2016.

STEIN, A. S. Curso de direito portuário. São Paulo: LTr, 2002.

TEIXEIRA, D. V.; BARROS, M. E. B. Clínica da atividade e cartografia: construindo metodologias de análise do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v.21, n.1, p. 81-90, 2009.

TELLES, A. L.; ALVAREZ, D. Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 63-90.

ZARIFIAN, F. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. 2.ed. São Paulo: Editora Senac, 2003.

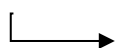
APÊNDICE A

Protocolo – Operador de guindaste de bordo: Guincheiro

Descrição: Função Especializada da Estiva. O Guincheiro é o estivador devidamente qualificado e habilitado na função de operar o guindaste de bordo ou similar, com a finalidade de movimentar cargas diversas, de bordo para terra e de terra para bordo, acompanhando devidamente a sinalização que lhe é feita pelo Sinaleiro (Portaló). Compete-lhe: receber e acatar as instruções fornecidas pelo Contramestre de Porão; Zelar pela boa estivagem das cargas, por sua integridade e qualidade; Tomar as providências para que sejam alcançadas as melhores produtividades; Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos que estiver operando, bem como pela segurança das pessoas envolvidas nas operações, dos materiais e da embarcação. Informações com base no Acordo Coletivo de Trabalho Triênio 2014/2016 entre PORTOCEL, SINDICATOS e SINDIOPES no ano de 2014.

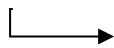
Requisito: Possuir Ensino Médio completo e ser habilitado pelo OGMO para exercer a função.

01 – ATENDER
AS
CONDIÇÕES
DE TRABALHO



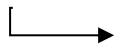
- 1- Conhecer os procedimentos da estivagem: formato dos porões; limitações da boca dos porões; peação e despeação das cargas; etc.
- 2- Saber identificar os tipos de equipamentos utilizados a bordo dos navios bem como suas características.
- 3- Não permitir que nenhum trabalhador, que não esteja habilitado, exerça a função a título de aprendizagem.
- 4- Solicitar os equipamentos de segurança: EPI e EPC.
- 5- Portar os equipamentos de segurança (EPI) ao dar entrada no porto.
- 6- Participar da reunião de segurança: acatar as instruções de segurança, os procedimentos do trabalho a ser realizado e as informações sobre a carga a ser movimentada. Assinar o termo que as instruções foram repassadas.
- 7- Seguir as instruções do contramestre de porão; acatar os pedidos e sugestões dos demais membros do terno, bem como sugerir novos procedimentos, primando por um melhor aproveitamento e pela segurança do trabalho a ser realizado.

02 – INSPECIONAR
E VERIFICAR OS
EQUIPAMENTOS
PARA A
MOVIMENTAÇÃO
DAS CARGAS



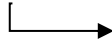
- 1- Conhecer e adequar a cabine de acordo com o ambiente de trabalho;
- 2- Regular o assento;
- 3- Inspeccionar os botões de segurança e verificar as condições dos equipamentos. Caso verificar qualquer avaria ou irregularidade, pode-se recusar o equipamento e acionar a quem for de direito;
- 4- Interpretar as recomendações dos fabricantes para a operação dos equipamentos, bem como o painel de instrumentos de mediação;
- 5- Verificar a fonte de alimentação dos equipamentos;
- 6- Testar os comandos de acionamento;
- 7- Verificar a localização das pessoas no porão;
- 8- Examinar as condições climáticas;
- 9- Verificar a iluminação na área de trabalho. Nas operações noturnas, o mesmo deve exigir sempre iluminação adequada, para que a operação seja segura;
- 10- Inspeccionar o nível de alinhamento e verticalidade dos cabos de

03 – MOVIMENTAR
CARGAS



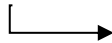
- 1- Posicionar o equipamento para operação;
- 2- Acionar os movimentos dos equipamentos conforme procedimentos operacionais;
- 3- Realizar os testes iniciais sem a carga, a fim de perceber o funcionamento do equipamento;
- 4- Ao içar a carga, observar se o cabo de aço encontra-se nivelado e na vertical;
- 5- Observar atentamente e interpretar os sinais feitos pelo Sinaleiro (Portaló), que deverá estar devidamente identificado com faixa e luvas reflexivas;
- 6- Paralisar a operação sempre que o Sinaleiro (Portaló) não se encontrar em sua posição, exercendo sua função como manda o Código de Sinalização Internacional. Nestes casos, acionar o contramestre;
- 7- Trabalhar com velocidade compatível com a segurança dos demais membros do terno;
- 8- Movimentar as cargas obedecendo às normas e técnicas de segurança;
- 9- Se ao operar o equipamento notar qualquer falha, ou anormalidade neste ou na carga, parar imediatamente a operação e comunicar ao responsável pelo mesmo, e só voltar a movimentá-lo mediante documento assinado pelo responsável.

04 – ORGANIZAR
AS CARGAS NOS
PORÔES



- 1- Orientar-se pelos comandos do plano de carga;
- 2- Atentar-se à inclinação do navio (boreste e bombordo/popa e proa) durante o processo de estivagem da carga no porão.

05 – DEMONSTRAR
APRIMORAMENTO
PESSOAL



- 1- Demonstrar auto-organização;
- 2- Manter atenção concentrada e tranquilidade na execução da atividade;
- 3- Demonstrar autocontrole;
- 4- Trabalhar em equipe;
- 5- Saber interpretar os Códigos de Sinalização Internacional para a movimentação das cargas;
- 6- Possuir destreza manual;
- 7- Demonstrar confiança e controle no desenvolvimento das operações;
- 8- Aprimorar os conhecimentos técnicos por meio de treinamento de capacitação e atualização.

APÊNDICE B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Eu, _____, tendo sido convidado a participar como voluntário do estudo “O operário em construção: análise coletiva da atividade de trabalho do guincheiro”, recebi do pesquisador Gustavo Roberto da Silva, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo, as seguintes informações que me fizeram entender sem dificuldades e sem dúvidas os seguintes aspectos:

- Que o estudo se destina a investigar minhas percepções acerca da atividade do guincheiro.
- Que a importância deste estudo é de enriquecer o campo de pesquisa e discussões sobre o trabalho portuário e a saúde do trabalhador, com destaque para o trabalhador portuário avulso – estivador - que exerce a função de guincheiro.
- Que terei como benefício pela minha participação conhecer, analisar criticamente e transformar a minha atuação nos serviços prestados aos portos.
- Que a participação nesse estudo não prevê nenhum risco para mim, porém se for constatado algum risco ou dano a minha pessoa, minha participação será encerrada e o pesquisador me dará apoio psicológico e o que mais for necessário para a recuperação do meu bem-estar.
- Que esse estudo começará em setembro de 2015 e terminará em novembro de 2015.
- Que eu participarei das seguintes etapas: constituição do grupo de análise dos processos de trabalho, por meio de encontros coletivos; análise individual (instrumento de Instrução ao Sósia) realizada apenas com um trabalhador a ser selecionado pelo grupo; e extensão da análise ao coletivo profissional.
- Que serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo e que, a qualquer momento, eu poderei recusar a continuar participando dele e poderei retirar esse consentimento, sem que isso me traga qualquer penalidade ou prejuízo.
- Que as informações conseguidas através da minha participação não permitirão a identificação da minha pessoa e que a divulgação dessas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto.
- Que os resultados dessa pesquisa poderão ser publicados em revistas científicas, com o objetivo de gerar novos conhecimentos para a capacitação de profissionais e que, nesta divulgação, a minha identificação não será possível.

Endereço dos responsáveis pela pesquisa

Universidade Federal do Espírito Santo, Departamento de Psicologia. Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, CEP 29075-210, Vitória – ES.

Telefones para contato: 4009-7652 (institucional), 99829-1667 (Gustavo Roberto da Silva).

Contato por e-mail: gustavo.robs@gmail.com

ATENÇÃO: Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com.

<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Assinatura do voluntário	<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Gustavo Roberto da Silva
---	---

APÊNDICE C

Exemplo de Plano de Carga de embarque de blocos de granito

