

**CRISE DE IDENTIDADE E DISRUPÇÃO MORAL:
a experiência dos trabalhadores portuários avulsos de Santos no
processo de modernização portuária¹**

***IDENTITY CRISIS AND MORAL DISRUPTION:
the experience of dock workers from Santos in the port
modernization process***

Rosana Machin^{*}

Márcia Thereza Couto^{**}

Eunice Nakamura^{***}

Resumo

O artigo explora a experiência e os sentidos atribuídos pelos trabalhadores ao processo de mudança do trabalho portuário no Porto de Santos, em São Paulo - Brasil. Nosso enfoque são as transformações implementadas no cotidiano dos trabalhadores portuários avulsos, baseadas no novo modelo de gestão portuária fundamentado em pressupostos de eficácia e eficiência, visando o melhoramento da competitividade do setor. O estudo, de natureza qualitativa, desenvolveu-se na área de abrangência do Porto de Santos. Foram entrevistados representantes de diferentes categorias de trabalhadores portuários, totalizando 31 entrevistas. O processo de modernização abala uma cultura de trabalho ancorada num sistema ocasional, coletivo, de ritmo irregular, essencialmente masculino e com controle do processo de trabalho. As mudanças se expressam em experiências reveladoras de disrupção moral, decorrentes das tensões entre elementos constituintes de uma identidade de trabalhador portuário e as novas configurações desse trabalho.

Palavras-chave: Portuários. Processo de modernização. Identidade. Masculinidade.

¹ Este artigo é resultado de pesquisa que contou com o apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

^{*} Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP). Professora da Faculdade de Medicina, Departamento de Medicina Preventiva da USP, Brasil. E-mail: rmachin@usp.br

^{**} Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professora da Faculdade de Medicina, Departamento de Medicina Preventiva da USP, Brasil. E-mail: marthet@usp.br

^{***} Doutora em Antropologia pela USP. Professora do Instituto Saúde e Sociedade, Departamento de Políticas Públicas e Saúde Coletiva da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Brasil. E-mail: eunice_nakamura@hotmail.com

Abstract

The article explores the experience and meanings attributed by workers to change the port work in the Port of Santos/SP - Brazil process. Our focus are the changes implemented in the quotidian of occasional workers, based on the new model of port management which is placed on assumptions of effectiveness and efficiency aimed at improving the competitiveness in the sector. The study of qualitative research developed in the area of the Port of Santos/SP. Representatives of different categories of port workers were interviewed, a total of 31 people. The process of modernization undermines a work culture based on an occasional system, collective and irregular, essentially male predominant and control regarding the work process. The changes are expressed by revealing experiences of moral disruption arising from tensions between the constituent elements of an identity of port workers and the new settings that regard this specific work activity.

Keywords: Dock workers. Port modernization process. Identity. Masculinity.

Introdução

Na contemporaneidade, o modelo econômico prevalente dita as formas de organização da produção, adequando-a para um mundo de competitividade, e impõe formas de organização do trabalho que garantam respostas efetivas, por meio da diminuição dos custos e o aumento dos lucros.

No caso do setor portuário, esse processo apoiou-se na desarticulação da organização sindical como prerrogativa do gerenciamento da escalação para o trabalho, em novas formas de contratação do trabalho, na redução do contingente de trabalhadores, na intensificação do trabalho, na aceleração no ritmo de produção e inserção de novos equipamentos e maquinários, mudanças que impactaram de maneira significativa o trabalho executado (TURNBULL, WOOLFSON, KELLY, 1992; GREEN, 2000; PÉREZ, MORENO, 2008). O processo de modernização do Porto de Santos² tem incorporado estes pressupostos tal como ocorreu em outros Portos do Brasil e da América Latina, igualmente vivenciado por portos da Europa, América do Norte e Ásia (DIÉGUEZ, 2007).

Segundo Turnbull, Woolfson e Kelly (1992), os estivadores correspondem a um dos últimos setores da antiga classe trabalhadora industrial a experimentar substantivas transformações na organização do trabalho, seguindo os passos de mineiros e gráficos. O autor faz referência às tentativas de introduzir de maneira extensiva novas regulamentações nas relações de emprego industriais na Europa, por volta do final dos anos 1980, em atenção a demandas de empregadores por maior flexibilização nas relações de trabalho. Não podemos deixar de mencionar o papel crucial do enfraquecimento do *Welfare State*, em países como França e Inglaterra, e

2 A modernização é entendida na perspectiva de inserção de tecnologia nas instalações, nas operações portuárias e nas tecnologias dos navios, bem como o aporte de novos produtos e suas diferentes embalagens. Essas novas tecnologias também acarretam mudanças na organização do trabalho realizado no porto, produzindo efeitos sobre os trabalhadores (SILVA, 2003).

outras mudanças ocorridas no campo dos direitos sociais, na medida em que avança a promoção de um capitalismo voltado à competitividade do mercado (COOPER, 2000). Nesse contexto, o ano de 1989 foi marcado pelo desencadeamento mundial (em portos na Europa, Austrália, América do Norte e Sul) de ações voltadas à estiva, objetivando modificações quanto aos termos e condições de contratação. De fato, muitos países se movimentavam, ao longo do final dos anos 1980 e na década seguinte, em torno de novas regulamentações do trabalho em seus portos, e cada um experimentou situações distintas quanto ao tempo demandado para as mudanças, atores envolvidos e alianças construídas³.

Deve-se considerar que as alterações no contexto portuário envolvem uma gama variada de atores, certamente maior que em outros contextos industriais. É necessário, nesse caso, dependendo do modelo adotado, considerar a intrincada articulação entre Estado, administração portuária (nem sempre de caráter federal/nacional, podendo ser municipal), agentes que respondem pela infraestrutura e manejo dos portos, empregadores, muitas vezes pulverizados em diversas empresas (donos de navios ou proprietários de empresas atuando no comércio internacional) e sindicatos de trabalhadores, em suas diversas linhas políticas e segundo as diferentes categorias de trabalho.

Nesse contexto, modernizar portos implica aparelhar a infraestrutura portuária para o movimento das cargas (estradas, ferrovias), investir em equipamentos e maquinários de custo elevado, redesenhar o modelo de porto (presença ou não do Estado na administração e manejo da infraestrutura) e alterar as relações de contratação e a organização do trabalho. Na maioria dos países, essa reforma foi feita em conjunto com uma reforma trabalhista do setor, já que era necessário desmontar o sistema de controle do processo de trabalho estivador vigente em muitos portos (DIÉGUEZ, 2007).

No caso brasileiro, o processo de modernização do setor portuário tem como marco a Lei de Modernização dos Portos nº 8.630, de 1993, mas também deve ser visto como um longo processo em que coexistem o antigo e o novo. No tocante aos trabalhadores, com o processo de modernização portuária brasileiro, todos estes (avulsos e doqueiros) foram transferidos para o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), reposicionando a relação capital-trabalho. Pode-se afirmar que essa mudança não ocorreu sem conflitos, sendo necessária a criação de um grupo executivo ligado à Presidência da República para realizar o cadastramento dos trabalhadores portuários avulsos no OGMO. Assim, somente em abril de 1996, três anos após a promulgação da Lei nº 8.630, tem início o registro e cadastro dos trabalhadores portuários em Santos (DIÉGUEZ, 2007). Mas, é apenas no ano 2000

3 Mas em nenhum deles a transformação da contratação no porto parece ter sido tão rápida e completa como foi na Grã-Bretanha. Em 1967, o trabalho ocasional é eliminado, sendo definida uma nova regulamentação em 1976. De 1968 a 1988, a força de trabalho no porto é reduzida em quarenta e cinco mil (45.000) trabalhadores. A redução foi expressiva, especialmente nos anos 80. Assim, em 1989, estão registrados somente dez mil (10.000) trabalhadores nos Portos Britânicos (TURNBULL; WOOLFSON; KELLY, 1992).

que todos os sindicatos de portuários avulsos perderam o direito de organizar as escalas de trabalho. As modificações na gestão do trabalho, promovidas pela nova legislação, afetaram as relações de trabalho e o controle sobre este, por meio da criação de um intermediário entre as organizações sindicais e as operadoras portuárias (o OGMO), desequilibrando as forças em jogo. Agora, cabe ao órgão patronal o estabelecimento e a fiscalização das rotinas de trabalho.

As transformações no contexto imediato do trabalho portuário, produzidas desde então, em decorrência dos processos de privatização e modernização das operações portuárias, exigem destes trabalhadores uma paulatina (re)produção de valores e significados, segundo os novos padrões de trabalho (MACHIN; COUTO; ROSSI, 2009), podendo acarretar disrupções e crises identitárias. Os tradicionais valores associados ao exercício do trabalho no porto, como força física, coragem, valentia, exigem, do ponto de vista do plano simbólico da experiência, (re)configurações e (re)adaptações. Estas, por sua vez, mostram-se como questões de fundamental importância para visualizar a interconexão e o dinamismo entre os antigos e novos padrões presentes no contexto do trabalho portuário, seja no plano estrutural do mundo do trabalho, seja no da experiência dos que estão envolvidos na vivência cotidiana de ser trabalhador deste setor, isto é, de sua identidade de trabalhador portuário.

A importância da dimensão trabalho na conformação da identidade social e, em especial, da identidade masculina tem sido explorada a partir de diferentes enfoques como o universo familiar (SARTI, 1996) e a saúde (NARDI, 1988). Mais recentemente, aproximações das dimensões socioculturais da experiência dos sujeitos incorporaram a dimensão de gênero, o que implica, no caso específico deste estudo que trata da relação homens-trabalho, em inovação analítica, na medida em que os homens passam a ser tomados não apenas como dotados de corpos do sexo masculino, mas como sujeitos em exercício de masculinidades (COUTO; SCHRAIBER, 2005; VELÁSQUEZ, 2009). No contexto do trabalho portuário, esta mudança de enfoque, com a incorporação da perspectiva de gênero, propicia reformulações na compreensão da sociabilidade e suas implicações nas relações de construção da identidade de trabalhador portuário e no exercício próprio do trabalho. A partir desta caracterização do problema que norteou a investigação mais ampla, procedemos um recorte analítico fundamentado na perspectiva de gênero, masculinidade e identidade, com o objetivo de abordar as experiências relativas à vivência do trabalho no processo de transformação decorrente da modernização portuária.

O percurso metodológico da investigação

O presente estudo se apoia em material empírico produzido em pesquisa mais ampla voltada à investigação das repercussões do processo de modernização nas formas de organização do trabalho portuário e na configuração de diferentes experiências de saúde e adoecimento dos trabalhadores portuários avulsos (TPA) no Porto de Santos. A investigação foi desenvolvida no período de 2009 a 2011 e

contou com a participação de pesquisadoras das áreas da Sociologia, Antropologia, Fisioterapia, Psicologia, Saúde Coletiva e Terapia Ocupacional. O desenho da pesquisa se pautou no uso de métodos quantitativos e qualitativos, com atividades comuns às diferentes áreas do conhecimento, e abordagens metodológicas específicas voltadas às investigações da organização do trabalho e às implicações sobre a saúde e o adoecimento (QUEIRÓZ; MACHIN; COUTO, 2015). Neste artigo, nos valem dos dados empíricos produzidos na investigação qualitativa, especialmente a partir da técnica de entrevista em profundidade. O uso da entrevista em profundidade se justifica como técnica de produção de dados por permitir o resgate da dimensão da subjetividade, já que a fala dos entrevistados é reveladora de sistemas de valores, normas, sendo significantes mesmo sem a intenção de significar (BOURDIEU, 1992).

Após a aprovação do protocolo de pesquisa no Comitê de Ética em Pesquisa da instituição proponente (nº 0769/09), iniciou-se a produção dos dados empíricos com o convite aos TPAs para participarem da pesquisa. As pesquisadoras passaram a frequentar regularmente os pontos de escalação do trabalho nos três locais (*paredes*)⁴ distribuídos ao longo do cais do Porto de Santos, durante os quatro turnos em que a seleção ocorre (06h:45m, 12h:45m, 18h:45m e 24h:30m) e nos diferentes dias da semana. A estratégia de “bola de neve” também se constituiu em recurso importante, pois cada um dos contatos que aceitava conceder entrevista indicou outros trabalhadores a serem entrevistados. Os critérios de inclusão dos TPAs na etapa qualitativa da pesquisa foram: tempo de trabalho no Porto superior a dez anos e ser integrante das principais categorias profissionais em atividade portuária. Tais critérios permitiram acessar a diversidade e a representatividade das categorias de trabalhadores existentes no universo portuário e a vivência do processo de modernização em curso desde a década de 1990.

Foram realizadas trinta e uma (31) entrevistas em profundidade com TPAs de diferentes categorias profissionais, durante o ano de 2010, assim distribuídas: 13 estivadores, 9 trabalhadores de capatazia, 3 vigias portuários, 3 consertadores, 2 trabalhadores de bloco e 1 conferente de carga e descarga⁵. O roteiro utilizado

4 A “parede” é o nome adotado no Brasil que representa uma forma de contratação de trabalho, semelhante ao *free call* (Inglaterra) e ao *shape up* (EUA) (GITAHY, 1992). Desde o início do século XX, as chamadas paredes – locais onde as atividades eram distribuídas aos avulsos – configuravam-se mais do que como espaços de disputa pela colocação dos estivadores em navios, mas também como *locus* de consolidação das relações entre esses trabalhadores; espaço de encontros, de debates políticos, de estreitamento dos laços de amizade, enfim o lugar de identificação do grupo em torno de *habitus* coletivamente constituídos.

5 Os TPA avulsos entrevistados recebem as seguintes denominações, de acordo com as atividades que executam: Trabalhador de Capatazia - é a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações portuárias, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e a descarga de embarcações; Estivador - é a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação da carga, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizadas com equipamentos de bordo;

consistiu de: caracterização dos entrevistados em termos sociodemográfico e familiar; caracterização do trabalho realizado (organização e realização cotidiana do trabalho, hierarquia na equipe de trabalho, relação entre diferentes gerações de trabalhadores, sociabilidade); percepção das mudanças ocorridas com o processo de modernização portuária (relação entre trabalhadores, entre trabalhadores e o OGMO, e entre OGMO, sindicatos e trabalhadores); masculinidade e trabalho (os valores e hábitos associados); concepções sobre saúde, adoecimento e sofrimento, incluindo estratégias individuais e coletivas de cuidado.

As entrevistas aconteceram em localidades próximas ao cais e nos pontos de distribuição do trabalho avulso, denominados *paredes* pelos trabalhadores. O tempo médio das entrevistas foi de 45 minutos. O número de sujeitos entrevistados não foi definido *a priori*, já que foi utilizado o critério da saturação, que considera reincidência das informações e dos sentidos atribuídos ao vivido nas falas dos entrevistados. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. Na análise, as diferentes categorias profissionais foram consideradas no conjunto de TPAs, tomados, neste estudo, como sujeitos centrais para a compreensão das transformações no trabalho portuário. Os dados resultantes das entrevistas foram analisados a partir de leitura exaustiva de cada entrevista, estabelecimento de categorias temáticas (incluindo as definidas previamente e as que emergiram no campo), organização e análise do material segundo tais categorias temáticas, e cotejamento dos conteúdos destas com a literatura existente sobre a temática geral e com as referências teóricas que norteiam a pesquisa.

As categorias temáticas criadas e analisadas foram: processo de modernização, relações de trabalho e sociabilidade, geração, identidade e masculinidade. As interpretações realizadas buscam articular diferentes níveis que sobressaem das narrativas: o concreto no cotidiano do trabalho e as representações sobre este; o particular do ofício e o contexto do trabalho portuário realizado; as condições e vivências do trabalho.

“Antes e Hoje” – pensando sobre o processo de modernização portuária

As questões disparadoras para a tomada dos depoimentos dos TPAs acerca da experiência vivida no contexto da modernização portuária focalizaram a

Conferência de carga - é a contagem de volumes, anotação de suas características (espécie, peso, número, marcas e contramarcas), procedência ou destino, a verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações; Consertador - constitui-se no reparo e na restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem; Trabalhador de bloco - constitui-se na atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos; Vigia - é a atividade de fiscalização de entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações, atracadas ou fundeadas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2001).

identificação de mudanças no seu trabalho, quais foram e como as avaliavam, ou seja, procuramos resguardar a concepção dos entrevistados não atribuindo um sentido prévio e em termos legais (Lei de Modernização dos Portos) a esse processo.

Para os TPAs, o processo de modernização portuária não se caracteriza por um único acontecimento ou pela promulgação de leis e decretos que delimitam cronologicamente suas experiências. Ao contrário, o que chamam de processo de modernização envolve uma série de mudanças em suas experiências e relações de trabalho, as quais passam a influenciar não apenas a forma de organização do trabalho, mas acarretam, sobretudo, mudanças profundas em suas identidades e em seus valores de masculinidade. Assim, na visão dos trabalhadores, nem sempre os fatos cronológicos da experiência vivida coincidem com o que as referências da mídia e de pesquisas acadêmicas denominam de processo de modernização portuário.

As sucessivas transformações experimentadas no mundo do trabalho passam a delimitar dois períodos de tempo assim caracterizados: de um lado, as lembranças do “antes”, de como era a vida no trabalho, as relações sociais, os valores identitários de um trabalho eminentemente masculino; de outro, a vivência do ‘depois’, momento historicamente mais ou menos coincidente com a consolidação jurídica do processo de modernização (Lei de Modernização dos Portos), em que os trabalhadores portuários foram levados a reconhecer, por meio da lei e das consequências impostas por ela ao exercício cotidiano do trabalho, que o mundo do trabalho portuário havia de fato mudado⁶. Em muitos relatos, os trabalhadores expressam certa “melancolia” quando recordam o exercício do trabalho num tempo anterior às mudanças advindas com o processo de modernização e contrapõem essas referências da memória às condições nas quais o trabalho é executado atualmente. Os discursos, em sua maioria, são entremeados por noções relativas às perdas, apesar de estarem presentes aspectos avaliados positivamente quanto às mudanças ocorridas no trabalho portuário, alguns dos quais serão abordados a seguir.

Um primeiro aspecto circunda a vinculação da modernização com a ideia de introdução de tecnologia no trabalho. Essa inserção de tecnologia foi associada a um processo mais recente de chegada de novos equipamentos e maquinários, mas aparece associada também a um tempo mais remoto e relativo à própria entrada do contêiner na operação portuária⁷. Na expressão de um dos TPAs: “*foi o container que tirou a nossa mão de obra*”. A modernização é entendida também como a mudança no contexto de trabalho, que acarretou a diminuição da oferta. Nesse sentido, ela surge associada à perda salarial, diminuição de trabalho, redução do número de trabalhadores e à retirada de postos de trabalho.

6 Interessante registrar que os TPAs, em sua maioria, praticamente não fazem menção a Lei de Modernização dos Portos como uma referência a este processo de mudança.

7 O advento do contêiner no plano internacional ocorreu na década de 1960 (DAVIES et al, 2000). No Porto de Santos, os primeiros contêineres chegaram em 1965, ainda em testes, e foram efetivamente adotados na década seguinte (CALDAS, 2008).

Com a modernização diminuiu a mão de obra e caiu o nosso ganho, o nosso rendimento [...] então o porto modernizou. Modernizou? Modernizou, mas a mão de obra acabou. Antigamente tinha sulfato, sacaria de sulfato que vinha do México, vinha sacaria de amendoim, vinha sacaria de laranja... manteiga de cacau... era tanta coisa de trabalho que tinha que a gente ganhava bem. Então tudo isso acabou. O container veio, a modernização veio, a globalização veio na época do computador e acabou. O container engole tudo isso. E o nosso ganho caiu, né. E nós ganhávamos por tonelagem, o empresário tirou. Passou para unidade. Então quer dizer perdemos muito. (AG, entrevista realizada em 14/05/2009).

Em alguns depoimentos, a modernização é identificada somente com a dimensão técnica do trabalho (inserção de tecnologia), portanto separada de sua organização e processo (como se as mudanças não o afetassem). Nesse contexto, os trabalhadores estabelecem relação com o objeto mesmo do trabalho portuário, o manuseio de cargas, que, em parte, não se alteraria ao longo do tempo.

No trabalho hoje é aquele negócio, quando você fala em modernização, lógico que o trabalho modernizou sim, mas o processo continua o mesmo, o processo é a mesma coisa, entendeu? Lógico que teve mais carga, a capacidade dos aparelhos aumentaram, o guindaste principalmente, entendeu? [...] então você consegue trabalhar com mais coisa, mas o trabalho em si sempre foi assim não tem muita mudança, o trabalho portuário é esse. (RF, entrevista realizada em 08/06/2009).

Um dos aspectos que pode estar associado a essa ideia de introdução de tecnologia e não reconhecimento de mudanças na organização e processo de trabalho é a convivência do novo com as formas tradicionais de estivagem, conforme expressa esse trabalhador, já que, como mencionado anteriormente, o processo de alteração do trabalho realizado nos portos comportou mudanças muito lentas até o advento do contêiner na década de 60 do século XX (DAVIES et al., 2000). Assim, convivem antigas formas de realização do trabalho que envolve a realização de tarefas em carga geral, que implicam ainda grande esforço físico, com o embarque e desembarque em terminais voltados somente à operação de contêineres, que requerem outro tipo de organização do trabalho.

Alguns produtos agrícolas, como grãos, são importados e exportados a granel, com alta tecnologia e mínimo volume de emprego. Há exceções, como no caso do café, que, em razão da fragilidade decorrente de suas qualidades aromáticas, perde preço se manipulado a granel, sendo embarcado em sacas. A movimentação de açúcar, por sua vez, realizada em grandes volumes, não dá suporte econômico para utilização de contêiner, e o embarque a granel ou sacas depende do comprador e das características do produto (se refinado na origem ou no destino). Com relação a alguns produtos, a modernização não envolve investimentos em infraestrutura, mas inserção de formas de organização inspiradas em um modelo industrial, caso, por exemplo, do embarque de veículos.

Modernizou? O equipamento tá melhor? Tá. A coisa anda mais rápido? Anda. Só tá mais rápido, só tá mais rápido. No terminal de açúcar continua a mesma coisa, os caras lá no corredor de exportação, descarrega vagão, como se descarregava vagão há cinquenta anos atrás, é na picareta e na pá! Não tem novidade... não tem novidade, o trabalho é esse... num dá para evoluir, já foi até onde o máximo que deu. (RF, entrevista realizada em 15/05/2009).

Por outro lado, a introdução de novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho altera o ritmo deste, gerando riscos à saúde dos trabalhadores, resultantes das condições nas quais é executado. A modernização também é referida como um processo inevitável decorrente das mudanças num contexto internacional do trabalho e da economia globalizada, da qual não é possível excluir o Porto.

A gente vê que diminui um pouco o campo de trabalho. Mas, a gente sabe que isso é modernização a gente não pode correr, num tem porque correr disso aí, né? Tem que ficar, né? Ela veio para ficar então você tem que se adequar a modernização. Num tem como você querer fugir... não depende da gente, pô! É empresarial e você tem que se adequar a isso daí... porque se não num tem jeito, né? (EC, entrevista realizada em 20/05/2009).

Mas, se a modernização tende a ser vista como um processo inevitável com contínua introdução de tecnologia, muitos trabalhadores entrevistados abordam a situação por meio da comparação entre o antes e o atual, especialmente no tocante às perdas nesse contexto, como restrições ao próprio trabalho.

Era melhor. Ô, se era melhor. Porque tinha mais trabalho, mais mão de obra. Aí veio o container, a modernização, acabou tudo isso daí. Nós perdemos, estamos perdendo muito. Naquele tempo tinha mais trabalho braçal, hoje em dia já não tem. Hoje em dia é mais container, sacaria de açúcar, trigo, aí estoque, adubo essas coisas, enxofre... coisa que tinha antigamente e hoje em dia tem, mas a maioria das coisas hoje em dia sumiu, porque o container, tá tudo dentro do container. [...] hoje em dia o container leva tudo. Aí, vai 40 toneladas só de carne. Então, quem tirou a nossa mão de obra? O container. (MJ, entrevista realizada em 08/06/2009).

O processo de contínua inserção de tecnologia em âmbito internacional tem diminuído os movimentos de carga geral, na maioria dos portos (DAVIS, 2000). Assim, muitos trabalhadores habituados a esse tipo de carga têm verificado crescente dificuldade para conseguir trabalho.

O trabalho braçal foi diminuindo e foi chegando a modernização e foi colocando máquinas. Hoje um navio brasileiro aí de sessenta mil toneladas entra hoje no porto, quando é... dois dias, um dia só ele vai embora. [...] o que eu posso dizer é o seguinte, é bom, para muitos que estão preparados, que se prepararam, mas para outros... foi ruim porque ela exige qualidades da pessoa, exige que a pessoa

se qualifique cada dia mais se não vai ficando para trás... antigamente era 10 homens, 12 homens né, nós tirava 12 homens para trabalhar direto no navio, hoje em dia não tira mais 12 homens. Por exemplo, no contêiner hoje em dia é 3 homens, no portolô são dois homens só. (JW, entrevista realizada em 22/05/2009).

A comparação com o período anterior ocorre no âmbito da diminuição do trabalho, da perda de ganho, de controle sobre o processo de escala, aposentadoria especial e indenização, quando da mudança do regime de trabalho. Tal situação tem resultado na permanência de trabalhadores com idade bem avançada⁸, que, por não terem sido indenizados e não terem mais direito à aposentadoria especial⁹, continuam em atividade. A presença de trabalhadores com maior idade, em comparação com outras categorias profissionais, parece fazer parte da cultura do trabalho portuário, conforme mencionado por Cooper (2000) e Davis (2000). Assim, da Nova Zelândia a São Francisco (EUA) houve predomínio de trabalhadores com idade avançada. No Porto de Hamburgo, em 1911, 30% dos trabalhadores tinham 45 anos; no Porto de Londres, em 1948, 9% tinham 65 anos e podiam trabalhar a chamada 'semana cheia'. Esse perfil parece ter sido igualmente influenciado pelo desejo de empregadores por trabalhadores mais experientes e capazes de trabalhar por longos períodos de tempo (DAVIS, 2000).

Relações de trabalho, sociabilidade e geração

Os depoimentos dos trabalhadores revelam um contexto no qual o trabalho se encontrava organizado numa perspectiva de *closed shop*, que significa o controle do processo de trabalho pelos próprios trabalhadores por meio da organização em sindicatos, denominado por Silva (2003) como "operários sem patrão". Tratava-se de uma atividade que comportava certas noções de ofício, considerando aspectos como o processo de capacitação para ingresso na atividade, a existência de redes sociais que facilitavam a inserção, permanência e distribuição do trabalho (SARTI, 1981). Nessas redes, destaca-se a dimensão geracional, que assume relevância a partir de vários aspectos, ressaltando-se a origem familiar (família de portuários) e as relações que facilitaram o acesso ao trabalho no porto. "*Esse trabalho é de emprego de pai para filho, querido. Não entrava qualquer maloqueiro aqui para trabalhar não*" (EE).

Assim, durante décadas, algum homem atuante no porto intermediava o ingresso de parentes, que poderia ser o filho, o sobrinho ou mesmo o genro. Essa configuração foi não apenas apresentada como um dos aspectos da história do trabalho do porto de Santos, que confere identidade e sentimento de pertencimento à categoria dos portuários (*Meu vô, meu pai, todo mundo era estivador. Eu sou a 4ª geração*), mas como algo de relevância para o 'bom desempenho' do trabalho no

8 Os portuários santistas entrevistados tinham idade variando de 31 a 73 anos; com média de 47,5 anos.

9 A perda da aposentadoria especial por 25 anos de trabalho ("atividade") foi assunto muito comentado durante as entrevistas. Este benefício foi suprimido pela Lei nº 8.630/93.

contexto do cais. Alguns, mesmo não reconhecendo tal associação entre o vínculo de trabalho e a dimensão geracional, não o referendando como uma herança, algo “*passado de pai para filho*”, relatam, na história de sua inserção no trabalho, a mediação de algum familiar.

Foi por minha conta, eu que fiz a correria, porque não é fácil entrar aqui não, não é tão fácil assim não. O cara tem que [...] No meu caso aqui, eu tinha uns familiar, se eu falar pra tu que eles me ajudaram, eu tou mentindo. O que aconteceu foi o seguinte: eu tenho um primo meu que é registrado e que tava vendo um documento pra mim, que quem trabalhou na força supletiva, quem trabalhou na força supletiva tem direito ao documento. (MG, entrevista realizada em 20/05/2009).

Essa mediação, em alguns casos, ultrapassava o vínculo familiar, podendo ser feita por um conhecido. Ainda assim, fica nítido que, anterior ao processo de modernização, num contexto de forte organização sindical, os associados mais antigos e participativos tinham prioridade na indicação de parentes, o que reforçava a ideia de grupos de portuários como “famílias”, uma vez que os trabalhadores das diferentes categorias apenas poderiam indicar um familiar para a função que desempenhavam, porque esta era regulada pelos respectivos sindicatos do qual faziam parte.

Ser indicado por um familiar, na maioria das vezes, foi referido como uma vantagem ou um benefício. Dessa forma, o trabalho no porto estava atrelado a uma posição à qual, em geral, apenas os parentes de portuários poderiam ter acesso. Pode-se afirmar que a relação historicamente estabelecida do trabalho como um setor de alta valorização social, pela tradição familiar, pelas relações sociopolíticas configuradas nos anos de luta nas categorias de portuários, pelo companheirismo inerente ao exercício do trabalho, conformava a identidade de trabalhador. Portanto, para além das relações familiares e geracionais, constitui-se, em torno dessa categoria de trabalhadores, uma estreita e particular rede de sociabilidade e de cooperação.

Quando incitados a falar sobre as relações de trabalho e sociabilidade, revelam, em sua maioria, o reconhecimento da realização de um trabalho baseado na cooperação, união e solidariedade na execução das atividades, que não teria sido abalado pela “nova” organização do trabalho introduzida pelo processo de modernização. O trabalho da estiva, muitas vezes, compreendido como aquele que se pauta apenas pelo uso da força física, de fato necessita de um trabalho de equipe bastante articulado para sua execução. Essa característica baseia-se também na heterogeneidade das mercadorias a serem transportadas. “*A nossa [relação] é de amizade geral aqui, porque normalmente um depende do outro*” (EC).

No contexto das relações de sociabilidade entre os trabalhadores, a hierarquia e a cooperação – dois aspectos recorrentes e muitas vezes vistos como em oposição –, são levantados nos discursos dos trabalhadores, o que reafirma a complexidade do exercício do trabalho no porto. Assim, embora muitos deles negassem a existência de hierarquia no contexto das relações e organização do trabalho, enfatizando o caráter de cooperação em certas atividades portuárias; a hierarquia é tida e naturalizada como elemento histórico que estabelece a diferenciação entre funções, atribuições e tempo de trabalho na movimentação de cargas no porto.

A hierarquia é o seguinte, aqui antiguidade é posto. Por exemplo, é assim: eu sou o número 9 e você é o 117. Se tiver um navio de açúcar pegando fogo, quem tem que se afundar é tu. O 9 vai ficar mandando: 'Joga água. Arreia aí um pouquinho.' Peraí. Diga aê, ô malandro, tá pegando fogo?'. 'Tá, pelo amor de Deus', vai dizer o 117. 'Calma aí que a água tá vindo [risos]. Arreia, arreia. (SC, entrevista realizada em 28/05/2009)

Uma das razões para os entrevistados ressaltarem a cooperação no exercício do trabalho portuário pode estar relacionada ao contexto do rodízio das funções, que permite ao trabalhador portuário avulso (por exemplo, um estivador), durante um período específico de tempo, assumir outra atribuição (por exemplo, de contramestre ou diretor) e fiscalizar o trabalho em execução por outros trabalhadores. Contudo, nas entrevistas, as formas de hierarquia se expressam nas distinções feitas entre registrados e cadastrados, conflitos em algumas situações de trabalho, reconhecimento pelos trabalhadores mais jovens da autoridade dos trabalhadores em atividade há mais tempo e detentores dos números de registro mais baixos.

Eu estou batalhando aí no corredor, trabalhando bastante porque assim, eu sou cadastrado, eu tenho uma quantidade de horas pra eu fazer, pra eu pegar o registro, o registro é a garantia do trabalho meu, aí é minha garantia. O cadastro em si, ele não tem garantia nenhuma no porto. O cadastro em si, o que posso te dizer é que é o final de feira mesmo, entendeu? (JP, entrevista realizada em 16/06/2009).

O que poderia parecer uma contradição na visão dos trabalhadores acerca da relação entre hierarquia e cooperação mostra-se, ao contrário, uma composição complexa em termos de lugares sociais, poder e prestígio associado às históricas atividades no setor portuário. O processo de rodízio entre trabalhadores, nas escalões para o trabalho (denominado *terno*¹⁰), evidencia esta intrincada, e por vezes tensa relação entre cooperação e hierarquia. O rodízio na escalação do trabalho implementado pelo OGMO mantém o antigo critério de escalação realizada pelos sindicatos e denominada “a grande roda”, na qual todos os trabalhadores têm oportunidade de trabalho e, em certo sentido, de liderança na equipe de trabalho ou *terno* (DIÉGUEZ, 2007). Contudo, a introdução de forma diferenciada de constituição dos *ternos*, número para novos e para antigos trabalhadores, obrigatoriedade do intervalo de onze horas entre jornadas e a introdução da escalação eletrônica, modifica a antiga e tradicional escalação “familiar” dos trabalhadores portuários. Na forma como é implementada atualmente, ela pode ser vista como mais democrática, na medida em que permite condições similares para acesso ao trabalho para todos e impede a ocorrência de escolha por afinidade/amizade, situação que ocorria na realização da distribuição de trabalho feita

10 Grupo de trabalhadores necessários para realizar o trabalho de carga e descarga em um navio específico.

anteriormente pelos sindicatos. Entretanto, se a nova escala pode proporcionar um contexto mais igualitário na distribuição do trabalho, ela descaracteriza a dimensão de habilidade e capacidade diferenciada do trabalhador na execução da atividade, algo que no contexto anterior era legitimado na perspectiva de um trabalho que tinha diferenciações referentes às atribuições e habilidades de cada categoria. Como Weinbauer (2000) observa em relação aos sistemas de contratação anteriores, eles não eram anônimos, mas personificados (em relação à idade e às habilidades necessárias a cada uma das funções), como destacado nos depoimentos de alguns entrevistados. “É, normalmente nós temos um diretor, tem um fiscal, tem um mestre do terno e tem a equipe do terno, que é o pessoal, os trabalhadores que compõem o terno. Então a hierarquia é pelas funções” (EC).

No universo dos trabalhadores portuários, relações geracionais e formas de sociabilidade expressam de maneira contraditória tanto a possibilidade de cooperação quanto a afirmação de uma hierarquia de funções baseada em habilidades, tempo de experiência ou idade dos trabalhadores. Ainda em relação a esse universo de sociabilidade que fundamenta o próprio exercício do trabalho portuário, há que se destacar os valores associados à masculinidade.

Identidade e masculinidade

A identidade, socialmente outorgada, sustentada e transformada, é constituída a partir da cultura na qual os sujeitos se situam (BERGER, 1973). No bojo da relação trabalho e identidade, no contexto portuário, sobressaiu fortemente a discussão sobre uma “cultura portuária”. Isto porque, dentre outros aspectos, destaca-se a característica de delimitação geográfica e social do trabalho, responsável pela conformação de um grupo social peculiar regido por códigos e normas próprias, apesar do contato e da relação com a sociedade circundante. Pelos relatos dos entrevistados, esta “cultura portuária” parece ter sido claramente vigente até a implementação da lei de modernização dos portos brasileiros (Lei nº 8.630/93) e, embora longe de se constituir como fixa e imutável, ainda pode ser assim caracterizada por elementos integrativos recorrentes como padrões de comportamentos, valores de solidariedade e normas sociais constituídas a partir de uma base material e estruturante da relação com o trabalho no cais do Porto.

A discussão sobre identidade e trabalho portuário, bem como sobre a cultura do trabalhador portuário, está presente em análises históricas e sociológicas sobre o Porto de Santos (SILVA, 2003; DIEGUEZ, 2007), bem como em estudos internacionais sobre o trabalho portuário (NELSON, 2000; DAVIS, 2000; COOPER, 2000). Nesse sentido, o apelo à inovação e contribuição se dá pela incorporação da perspectiva de gênero e da discussão sobre a construção social das masculinidades como referência para a discussão da relação identidade e trabalho portuário.

As contribuições da perspectiva de gênero no campo da sociologia do trabalho no país têm sido apontadas por diferentes autores (LEITE, 2000; GUIMARÃES, 2004; SORJ, HEILBORN, 1999). No contexto portuário, a incorporação desta perspectiva na abordagem do universo do trabalho propicia, a

nosso ver, reformulações na compreensão sobre a sociabilidade e suas implicações nas relações de construção da identidade de trabalhador portuário e no exercício próprio do trabalho, nas representações sobre política, economia e mundo do trabalho, e na atuação em eventos coletivos relacionados a estes domínios. A associação entre trabalho portuário e masculinidade é claramente identificada nas falas dos entrevistados; sobretudo na medida em que a necessidade de força física para a realização de algumas tarefas era fundamental, principalmente antes da introdução de novas tecnologias decorrente do processo de modernização. Mesmo tentando, às vezes, descrever o trabalho portuário como semelhante a outros tipos de trabalho, os entrevistados ressaltam que se trata de uma atividade árdua, seja pelo desgaste físico, seja pelas condições de trabalho ou pelos riscos a que ficam sujeitos.

O cara tem... tem que nascer, tem que ter aptidão, entendeu? Tem que ter sangue frio, é... é alto... é... entendeu?... é muito alto, balança muito, venta, entendeu? Anda, balança, entorta, é complicado, tem que ter... tem que ter aptidão mesmo, não pode ter medo. E sempre tem alguém trabalhando, você... você trabalha num estresse enorme. E sempre tem alguém lá em baixo com você né cara? Estivador, por exemplo. Estivador, o cara dá turno ainda, capatazia, sempre tem alguém contigo. Sempre, sempre! O nível de estresse nosso é enorme, nosso nível de estresse é enorme. (AG, entrevista realizada em 14/05/2009).

Os sentidos atribuídos ao trabalho também puderam ser agrupados na identificação com os colegas; no orgulho dos ganhos provenientes do trabalho ser o componente principal do sustento da casa/família; na identificação com uma profissão que responde por 3,5 do Produto Interno Bruto (PIB) do país e na satisfação em ver o trabalho realizado contribuir com a economia do país. Sentidos como estes revelados pelas entrevistas apontam para alguns valores fundamentais para a constituição de uma identidade masculina fortemente centrada no trabalho. Já que este é a referência para a constituição de sua identidade pessoal, é tido como motivo de orgulho para eles, a família e a sociedade. Aspectos como estes estão presentes na literatura sobre o trabalho no porto (DIEGUES, 2007; Silva, 2003), bem como sobre homens trabalhadores de modo geral (VELÁSQUEZ, 2009). Para Velásquez (2009), a inserção laboral dos homens é fruto de um largo período de tempo no qual, desde a infância, são formulados projetos identificatórios que vão configurando a identidade de gênero como “homem trabalhador”. Os eixos nos quais é formulada tal identidade podem ser agrupados em: sentimento de valor, ilusão de ser único e reconhecimento por parte dos outros.

[Ser trabalhador portuário] é ser um batalhador, viu? Ser um trabalhador portuário real, uma pessoa que vem pro cais pra trabalhar, conseguir o seu trabalho... é ser um batalhador, tá entendendo? É um cara que é batalhador mesmo porque é [...] você enfrenta luta de tudo quanto é lado. (EE, entrevista realizada em 25/06/2009).

Num mundo de trabalho em que valores de masculinidade, em especial a força física, eram constitutivos da identidade dos trabalhadores portuários, não é de se estranhar que situações de perigo e risco pusessem à prova tais valores, portanto a própria masculinidade. Ao falar de suas experiências envolvendo acidentes de trabalho, os entrevistados mencionam que o trabalho portuário, antes das mudanças no setor, caracterizava-se pela falta de segurança, ausência de equipamentos de proteção e acidentes de trabalho. Os riscos de acidentes constantes e a situação continuada de extenuação física no exercício do trabalho constituíram aspectos preponderantes das falas quando referidas ao passado, mas também se mostram presentes no momento atual. O desempenho de uma atividade de risco é considerada como inerente ao trabalho portuário e, portanto, constitutiva da identidade.

Mas a parte de saúde, saúde no porto é complicado, por quê? Porque a maioria das cargas é carga perigosa. Ontem mesmo eu tava trabalhando com uma carga perigosa, trabalhando aí com um peso aí que no mínimo 15 toneladas. Um negócio desse aí, uma lata, um contêiner desse vazio pesa 3 mil quilos. Então se ele te esbarrar ou tu quebra um osso ou então ele te aleija, então é complicado. Saúde no porto ela, você tem que sair de casa e rezar. (JS, entrevista realizada em 02/07/2009).

No contexto das recentes transformações do mundo do trabalho (ANTUNES, 2005; BRIDI, 2006), identificou-se a relação entre as categorias geração, identidade e masculinidade, fundamentais para a análise e discussão dos resultados apresentados. As entrevistas com os portuários apontam para uma compreensão do seu trabalho como uma atividade masculina por excelência, que exige força física, virilidade e coragem, além do papel fundamental desses trabalhadores em prover o sustento de suas famílias. Tais atributos constituem valores morais fortemente arraigados no imaginário social e dos próprios TPAs. Assim, embora representações sobre o incremento de tecnologia nos equipamentos (especialmente de movimentação de cargas) expressem para alguns entrevistados aspectos positivos da nova organização do trabalho, a maioria considera a coragem, força e virilidade como requisitos para desenvolver as principais atividades no cais.

Esses valores tradicionais da masculinidade, portanto, reforçam o sentimento de pertencimento ao grupo de estivadores, dada a noção de vínculo profissional relativo ao ofício e a não submissão a regras disciplinares existentes em outros contextos de trabalho, como o fabril ou o trabalho regular formalizado. Assim, a despeito das transformações ocorridas em relação ao trabalho, ainda destacam como aspectos positivos do trabalho portuário a inexistência de rotina (grande diversidade de cargas), a liberdade no exercício do trabalho (no que concerne a sair de férias ou faltar ao trabalho), a possibilidade de poderem fazer o próprio salário.

No entanto, como a modernização trouxe a redução dos *ternos* e a escalção numérica, entre outros aspectos de mudanças no processo de trabalho, sobressai o reconhecimento de uma atual “desvalorização social” frente a um passado idealizado. Além disso, a perda do *status* de categoria de trabalhador com direito à aposentadoria especial é muitas vezes lembrada como uma “derrota” importante

no contexto dos embates entre o governo e os empresários do setor privado com os antigos sindicatos que gerenciavam as operações no cais no período anterior à instalação da nova lei dos portos (Lei nº 8.630/93). Ressalta-se que a perda de direitos sociais, como no caso da aposentadoria especial dos portuários, é um aspecto apontado por Antunes (2006) como consequência das recentes transformações do trabalho em outros setores.

Essa nova configuração do trabalho irá afetar a condição específica dos TPAs, cujo trabalho depende de uma série de fatores. Um deles, a incerteza do trabalho, pode comprometer valores morais importantes, como a possibilidade dos homens de sustentarem sua própria família. Ir seguidamente ao cais em busca de trabalho e não ser escalado foi mencionada como uma situação que os envergonha diante de suas famílias. A análise evidenciou que as vivências da masculinidade dos entrevistados na relação com o trabalho portuário e seus significados trazem consequências para os valores constitutivos da identidade masculina dos trabalhadores portuários. Nesse sentido, certa “disrupção moral” (DUARTE, 1998) relacionada ao trabalho parece caracterizar as tensões e crises vividas por esses trabalhadores. As transformações na gestão e organização do trabalho portuário parecem acarretar nos entrevistados tais disrupções, na medida em que operam quebras importantes em relação à sua autonomia e controle do processo de trabalho, à necessidade de uso da força física nas atividades, ao acesso ao trabalho por processos geracionais. Essas mudanças repercutem em certos valores de masculinidade vinculados ao trabalho – força física, instabilidade e capacidade de manutenção do homem provedor, entre outros – afetando, também, a configuração da identidade desses trabalhadores. O sofrimento moral que acomete esses trabalhadores está intimamente relacionado às disrupções acarretadas pelas perdas em relação a um mundo do trabalho que desapareceu, aqui lembrado de forma um tanto melancólica, quando os entrevistados recordam o exercício do trabalho em tempo anterior ao processo de modernização e as condições nas quais é executado atualmente. Há perda do sentido do trabalho coletivo, maior individualização e ruptura de redes; deterioração das condições de trabalho com convivência do antigo e novo e situações distintas de operação, maior risco, medo de ficar sem trabalho e desgaste mental; perda da ideia de trabalho como ofício, já que agora para trabalhar precisa fazer curso e se especializar. Ainda, a maior inserção de tecnologia vem acarretando uma diminuição de disponibilidade de trabalho para muitos trabalhadores, na medida em que prevalece o embarque/desembarque de cargas baseadas em contêineres.

Concomitante à melancolia e à crítica à situação de trabalho portuário vivida no Porto de Santos no presente, devemos lembrar que as falas dos trabalhadores entrevistados apontam para uma referência de grupo (portuários) forte o bastante para que possamos acreditar que eles vivem, não apenas como sujeitos, mas como grupo/categoria, uma crise de identidade. Contudo, se o processo de modernização pode se expressar por meio de muitas perdas, permanecem ainda referências de satisfação, orgulho e identificação com o trabalho. Assim, registramos alguns sentidos associados a ser trabalhador portuário: identificação com os colegas de trabalho; associação com o desenvolvimento de uma habilidade e, em especial, pelo vínculo com outra pessoa da família também na estiva; orgulho associado ao

sustento da família e à criação dos filhos; identificação com uma profissão que responde por 3,5 do PIB do país; satisfação em contribuir com a economia do país; e vinculação com um ganho ainda possível para quem tem pouca escolaridade. Ser homem e trabalhador portuário conforma, portanto, as bases de uma masculinidade que busca se manter frente às transformações no mundo do trabalho na contemporaneidade e que afeta, de forma particular e muitas vezes tensa, o universo do trabalho portuário.

Considerações finais

Os trabalhadores portuários avulsos vivenciam mudanças na organização do trabalho desde a implantação da lei de modernização dos portos brasileiros, antes estruturado pelo coletivo, e desde então não mais sob seu domínio e distanciado do modo como ocorria na sua família portuária. A modernização implementou paulatinamente o planejamento logístico e introduziu a escalação eletrônica para o trabalho, entre outras alterações. As mudanças ocorridas no porto afastaram o trabalhador do novo papel de gerenciamento e conhecimento/domínio do trabalho como um todo. Assim, uma atividade que antes comportava certas noções de ofício, considerando aspectos como o processo de capacitação para ingresso na atividade e a existência de redes que facilitavam a inserção, permanência e distribuição do trabalho foi alterada substantivamente com a mudança na organização do trabalho e contínua inserção de tecnologia.

O atual contexto do trabalho portuário requer um menor número de trabalhadores envolvidos nas operações e, muitas vezes, maior intensidade e ritmo no seu desenvolvido. Ademais, há também solicitação por um trabalhador mais qualificado para a operação de equipamentos acompanhada da paulatina diminuição das demandas de estiva a requererem somente uso de força física. Tais mudanças, relatadas pelos trabalhadores entrevistados, parecem inserir-se no contexto de transformações mais profundas ocorridas no país, particularmente na década de 1990, cujas repercussões atingiram as mais diferentes esferas do mundo do trabalho (ANTUNES, 2005, 2006). Apesar de o autor tomar como objeto de análise mais especificamente o trabalho na indústria e no setor de serviços, as marcas dessas transformações são visíveis também no trabalho portuário. Dentre os principais aspectos das mudanças observadas nas indústrias, mas igualmente apontadas pelos portuários entrevistados temos: redução da força de trabalho, ampliação das inovações tecnológicas, flexibilização e desregulamentação dos direitos sociais, introdução de novas formas de gestão e organização do trabalho convivendo com formas antigas.

Esse contexto vem acarretando uma tensão entre a persistência da cultura portuária, por meio de distintas formas de gestão do trabalho, e as transformações operadas pela tecnologia, em especial em países de economia periférica, que tendem a verificar a convivência do antigo e do novo por mais tempo. Mas, se no contexto anterior era possível questionar e enfrentar decisões no âmbito das condições de trabalho e contratação, hoje os trabalhadores reconhecem sua vulnerabilidade

nesse processo pela perda do poder de recrutamento, distribuição e organização do trabalho. Na gestão da produção se perpetuam os conflitos entre o capital e o trabalho, acirrando a oposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, nesse caso, representados pela figura do OGMO (ROSSO, 2008).

Essas tensões irão repercutir profundamente na subjetividade dos trabalhadores, portanto na constituição de suas identidades, na medida em que as mudanças materiais implicam também mudanças de valores, promovendo (re)significações entre os entrevistados acerca de sua própria identidade como trabalhador (COUTINHO; KRAWULKI; SOARES, 2007).

Referências

- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- _____. As metamorfoses e a centralidade do trabalho hoje. In: **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BERGER, Peter. **Perspectivas sociológicas** - Uma visão humanista. Petrópolis, RJ: Vozes, 1973.
- BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. **Caderno CRH**, Salvador, v. 19, n. 47, maio/ago, 2006, p. 293-308.
- BOURDIEU, Pierre. Introdução a uma sociologia reflexiva. In: **O poder simbólico**. Lisboa: Difel; Rio de Janeiro: Bertrand, 1992.
- CALDAS, Sérgio Tulio. **Portos do Brasil: a História Passa pelo Mar**. São Paulo: Horizonte, 2008.
- COOPER, Frederick. (2000). Dockworkers and labour history. In: DAVIES, Sam et al. **Dock Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970**. Ashgate: Ashgate Publishing, 2000. p. 523-541.
- COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, Ed. Esp. 1, p. 29-37, 2007.
- COUTO, Márcia Thereza; SCHRAIBER, Lilia Blima. Homens, Saúde e violência: novas questões de gênero no campo da Saúde Coletiva. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; COIMBRA JR., Carlos E. A. (org.). **Críticas e atuantes: Ciências Sociais e Humanas em Saúde na América Latina**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. p. 687-706.
- DAVIES, Sam et al. (ed.) **Dock Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970**. Ashgate: Ashgate Publishing, 2000.
- DAVIS, Colin J. Formation and reproduction of dockers as an occupational group. In: DAVIES, Sam et al. (ed.). **Dock Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970**. Ashgate: Ashgate Publishing, 2000. p. 542-559.
- DIÉGUEZ, Carla Regina Mota Alonso. **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**. 151p. 2007. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Departamento de Filosofia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- DUARTE, Luiz Fernando D. Investigação antropológica sobre doença, sofrimento e perturbação: uma introdução. In: DUARTE, Luiz Fernando D.; LEAL, Ondina Fachel (org). **Doença, sofrimento, perturbação: perspectivas etnográficas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1998. p. 9-27.

- GITAHY, Maria Lucia Cairá. **Ventos do Mar** - Trabalhadores do Porto, Movimento Operário e Cultura Urbana em Santos, 1889-1914. São Paulo: Ed. da Unesp, 1992.
- GREEN, Anna. The work process. In: DAVIES, Sam et al. **Dock Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970**. Ashgate: Ashgate Publishing, 2000. p. 560-579.
- GUIMARAES, Nadya Araujo. Gênero e trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 146-146, ago. 2004.
- LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 66-87, jul/dez. 2000.
- MACHIN, Rosana; COUTO, Márcia Thereza, ROSSI, Cintia Cristina Silva. Representações de trabalhadores portuários de Santos-SP sobre o trabalho-saúde. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 639-651, out-dez. 2009.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE (2001). **Manual do Trabalho Portuário e Ementário**. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2001.
- NARDI, Henrique Caetano. O Ethos masculino e o adoecimento relacionado ao trabalho. In: DUARTE, Luiz Fernando D.; LEAL, Ondina Fachel (orgs.). **Doença, sofrimento, perturbação: perspectivas etnográficas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1988. p. 95-104.
- NELSON, Bruce. Ethnicity, race and the logic of solidarity. In: DAVIES, Sam et al. (ed.). **Dock Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970**. Ashgate: Ashgate Publishing, 2000. p. 655-680.
- PÉREZ, Nayibe Jiménez; MORENO, Wilson Delgado. La política pública de privatización del sector portuario y su impacto en la organización del trabajo en el puerto de Buenaventura. **Pensamiento & Gestión**, Barranquilla, n. 25, p. 178-213, jul.-dez. 2008.
- QUEIRÓZ, Maria Fátima Ferreira; MACHIN, Rosana; COUTO, Márcia (org.). **Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização**. São Paulo: Ed. da Fap-Unifesp, 2015.
- ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- SARTI, Cynthia. **A família como espelho**. Um estudo sobre a moral dos pobres. Campinas: Editores Associados, 1996.
- SARTI, Ingrid. **Porto Vermelho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- SILVA, Fernando Teixeira da. **Operários sem patrões: os trabalhadores da cidade de Santos no entre guerras**. Campinas: Ed. da Unicamp, 2003.
- SORJ, Bila; HEILBORN, Maria Luiza. Estudos de Gênero no Brasil. In: MICELI, Sérgio (org.). **O que ler na Ciência Social brasileira (1970-1995)**. Sociologia. Vol. II. São Paulo: Sumaré, 1999. p. 183-235.
- TURNBULL, Peter; WOOLFSON, Charles; KELLY, John. **Dock strike: conflict and restructuring in Britain's Ports**. Aldershot: Ashgate Publishing Limited, 1992.
- VELÁSQUEZ, Alejandra Salgueiro. Ser proveedor no es suficiente: reconstrucción de la identidad en los varones. **La manzana**, v. IV, n. 7, out.-dez. 2009. Disponível em: <<http://www.estudiosmasculinidades.buap.mx/num7/proveedor.html>>. Acesso em: 16 fev. 2013.
- WEINHAUER, Klaus. Power and control on the waterfront: casual labour and decasualization. In: DAVIES, Sam et al. **Dock Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970**. Ashgate: Ashgate Publishing, 2000. p. 580-603.